Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti dalle strutture associative aderenti alla rete Anffas

2023/2025

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti dalle strutture associative aderenti alla rete Anffas

2023/2025

Progetto grafico e redazione
Vannini Editoria Scientifica Srl

Sede legale: Via Lunga 16/a, Brescia
Tel. 030 313374 - Fax 030 314078
info@vanniniscientifica.it - www.vanniniscientifica.it

Finito di stampare nel mese di Agosto 2024
Presso GECA Industrie Grafiche - San Giuliano Milanese (MI)

Indice

PREMESSA 7

TITOLO I
Validità ed ambito di applicazione del contratto..... 12

Art. 1 Ambito di applicazione 12
Art. 2 Disposizioni generali 12
Art. 3 Decorrenza e durata 12
Art. 4 Inscindibilità delle norme contrattuali 13
Art. 5 Condizioni di miglior favore 13

TITOLO II
Relazioni sindacali 14

Art. 6 Diritto di informazione e confronto tra le parti.....14
Art. 7 Contrattazione 16
Art. 8 Garanzia Del Funzionamento Dei Servizi Minimi Essenziali... 19
Art. 9 Pari opportunità tra uomo e donna 20
Art. 10 Tutela lavoratrici e lavoratori in particolari condizioni psicofisiche..... 21
Art. 11 Tutela della popolazione lavorativa anziana.....21

TITOLO III
Diritti sindacali 23

Art. 12 Rappresentanze Sindacali.....23
Art. 13 Permessi per cariche sindacali.....24
Art. 14 Assemblea.....24
Art. 15 Aspettative Sindacali 25
Art. 16 Affissione 25
Art. 17 Contributi sindacali 26

TITOLO IV
Assunzione e risoluzione del rapporto di lavoro..... 27

Art. 18 Assunzione del personale 27
Art. 19 Documenti di assunzione.....28
Art. 20 Visite mediche 29
Art. 21 Periodo di prova 30
Art. 22 Rapporti di lavoro a tempo parziale 31
Art. 23 Contratto Di Apprendistato 35
Art. 24 Rapporti di lavoro a termine 43
Art. 25 Somministrazione di lavoro a tempo determinato.....49
Art. 26 Percentuali complessive di ammissibilità.....49
Art. 27 Telelavoro.....50
Art. 28 Inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e delle persone con disabilità.....51
Art. 29 Preavviso 51
Art. 30 Cessazione del rapporto 52

Art. 31 Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro e visita medica 53
Art. 32 Indennità in caso di decesso 54
Art. 33 Mobilità 54
Art. 34 Trasferimento 55
Art. 35 Trasferta 56
Art. 36 Distacco 56

TITOLO V
Norme comportamentali e disciplinari 58

Art. 37 Ritardi ed assenze 58
Art. 38 Doveri del personale 58
Art. 39 Provvedimenti disciplinari 59
Art. 40 Patrocinio legale delle lavoratori e lavoratrici dipendenti per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio 63
Art. 41 Responsabilità civile delle lavoratrici e lavoratori nei rapporti con i fruitori dei servizi 64
Art. 42 Infrazioni al codice della strada 64
Art. 43 Copertura assicurativa utilizzo mezzi propri di trasporto ... 65

TITOLO VI
Classificazione del personale 66

Art. 44 Obiettivi 66
Art. 45 Il sistema di classificazione 66
Art. 46 Norma generale d'inquadramento 67
Art. 47 Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria 67
Art. 48 Declaratoria delle categorie 68
Art. 49 Mansioni e variazioni temporanee delle stesse 73
Art. 50 Cumulo delle mansioni 74
Art. 51 Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica 74

TITOLO VII
Orario di lavoro 76

Art. 52 Orario normale 76
Art. 53 Durata massima orario di lavoro 77
Art. 54 Lavoro straordinario 77
Art. 55 Lavoro notturno, festivo 78
Art. 56 Riposi e pause 80
Art. 57 Banca ore 80
Art. 58 Ferie 81
Art. 59 Festività 83
Art. 60 Pronta disponibilità - reperibilità esterna 84
Art. 61 Reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura 84

TITOLO VIII
Permessi, aspettative e congedi 86

Art. 62 Permessi e recuperi 86
Art. 63 Congedo matrimoniale 86
Art. 64 Tutela della genitorialità 87
Art. 65 Congedo parentale (riduzione di orario non superiore al 50%) 88
Art. 66 Congedi familiari 88
Art. 66 bis Congedi per le donne vittime di violenza 90
Art. 67 Permessi a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità 91
Art. 68 Permessi e congedi per l'assistenza a familiari con disabilità....92
Art. 69 Donazione sangue o suoi componenti o midollo osseo 101
Art. 70 Richiamo alle armi 102
Art. 71 Attività di volontariato.....102
Art. 72 Servizio civile universale 102
Art. 73 Attività di protezione civile.....103
Art. 74 Permessi elettorali 103
Art. 75 Permessi per cariche elettive 103
Art. 76 Permessi per motivi di studio e per esami.....104
Art. 77 Congedi per la formazione.....105
Art. 78 Qualificazione, riqualificazione, ECM, aggiornamento e formazione continua 105

TITOLO IX
Trattamento delle assenze per motivi di salute, ambiente di lavoro..... 108

Art. 79 Malattia.....108
Art. 80 Assicurazioni ed infortuni sul lavoro 109
Art. 81 Tutela della salute ed ambiente di lavoro 111

TITOLO X
Retribuzione..... 117

Art. 82 Retribuzione giornaliera e oraria.....117
Art. 83 Inquadramenti e conseguenti retribuzioni 118
Art. 84 Retribuzione individuale di anzianità 121
Art. 85 Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore.....121
Art. 86 Assegni familiari o aggiunta di famiglia 121
Art. 87 Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga....121
Art. 88 Tredicesima mensilità.....122
Art. 89 Mensa e vitto 123
Art. 90 Abiti di servizio.....122
Art. 91 Attività di soggiorno climatico 124
Art. 92 Trattamento di fine rapporto 124
Art. 93 Premio di incentivazione o produttività.....125

TITOLO XI
Procedure per l'esame delle controversie 126
Art. 94 Tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale 126
Art. 95 Tentativo facoltativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione degli ispettori territoriali del lavoro 127
Art. 96 Facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria 127
Art. 97 Commissione paritetica nazionale.....127
Art. 98 Previdenza complementare.....128
Art. 99 Cambi di gestione.....128
Art. 100 Accordi di gradualità.....130

NOTE CONGIUNTE 135
nota congiunta 1 – produttività, welfare e sanità integrativa..... 135
nota congiunta 2 – sistema di classificazione del personale 135
nota congiunta 3 – malattia 135
nota congiunta 4 – relazioni sindacali..... 135
nota congiunta 5 - certificazione costi contrattuali..... 136

Allegato - Accordo Nazionale per la regolamentazione del diritto di sciopero nelle strutture associative appartenenti alla unitaria struttura associativa ANFFAS ONLUS 137
Allegato 1 – Linee guida per la videosorveglianza.....145
Allegato 2 - Regolamento per le elezioni delle RSU negli Enti aderenti alla Rete Associativa Anffas 153
Verbale accordo definitivo 163

PREMESSA

Anffas, come appresso identificata, nella sua Unitaria Struttura Associativa:

- Anffas Nazionale;
- le Associazioni locali socie;
- gli Organismi Regionali rappresentativi degli Enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale;
- gli Enti aderenti a marchio Anffas e loro Consorzi;
- la Fondazione Nazionale Anffas "Durante e Dopo di Noi";
- il Consorzio degli enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale "La Rosa Blu";

opera, quale Rete Associativa di Terzo Settore, nelle sue diverse articolazioni, come sopra identificate senza scopo di lucro per il perseguimento di finalità di interesse generale, nonché di solidarietà e di promozione sociale.
A titolo indicativo e non esaustivo, i principali campi di attività in cui Anffas opera sono: della tutela dei diritti umani e civili, sanitario, sociale, socio-sanitario, socio-assistenziale, socio-educativo, sportivo-ludico-motorio, ricreativo, promozione della ricerca scientifica e sociale, formazione, tempo libero, promozione della fruizione del patrimonio culturale, durante e dopo di noi, prioritariamente in favore di persone con disabilità, intellettive e disturbi del neurosviluppo, anche derivanti da malattie rare e delle loro famiglie, nonché in condizione di svantaggio sociale, affinché sia loro garantito il diritto inalienabile ad una vita libera e tutelata, il più possibile indipendente nel rispetto della propria dignità.
Anffas tutta si ispira al modello basato sui diritti umani e alla Qualità di Vita, con riferimento alla Convenzione Onu sui diritti delle Persone con Disabilità. Nel rispetto dei propri statuti gli aderenti alla Rete Anffas perseguono, tra l'altro, i propri fini attraverso lo sviluppo di attività atte a:

- stabilire e mantenere rapporti con gli Organi governativi e legislativi a livello nazionale, regionale e locale nonché Centri pubblici e privati operanti nel settore della disabilità, della solidarietà sociale e rientranti più in generale nell'ambito del Terzo Settore;

- promuovere e partecipare a iniziative in ambito legislativo, amministrativo e giudiziario;
- promuovere ricerca, prevenzione, cura, abilitazione e riabilitazione sulla disabilità intellettiva e/o disturbi del neurosviluppo, proponendo alle persone con disabilità e alle famiglie ogni utile informazione di carattere normativo, sanitario e sociale e operando per rimuovere le cause di discriminazione e creare le condizioni di pari opportunità;
- promuovere il principio dell'inclusione sociale, a partire da quella scolastica, la qualificazione professionale e l'inserimento inclusivo nel proprio contesto sociale e nel mondo del lavoro;
- promuovere formazione, qualificazione e aggiornamento di docenti e personale di ogni ordine e grado da impiegare anche direttamente nelle attività gestite dalle realtà appartenenti alla Rete Anffas;
- promuovere lo sviluppo di strutture e gestire servizi: abilitativi, riabilitativi, socio-assistenziali, educativi, formativi, sportivi - ludico motori - pre-promozionali e pre-sportivi, centri di formazione, strutture diurne e/o residenziali, anche in modo tra loro congiunto;
- promuovere, costituire, amministrare organismi editoriali per la diffusione d'informazioni che trattano prioritariamente i temi afferenti alla disabilità;
- assumere, in ogni sede, la rappresentanza e la tutela dei diritti umani, sociali e civili, dei cittadini agendo per contrastare ogni forma di discriminazione basata sulla disabilità;
- promuovere l'autodeterminazione e l'autorappresentanza, nella massima misura possibile, delle persone con disabilità intellettiva e/o disturbi del neurosviluppo;
- assimilare, attuare, promuovere e diffondere i paradigmi sanciti dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dallo Stato italiano con la Legge n.18/09;
- promuovere la formazione per lo sviluppo delle competenze del personale del comparto scuola anche attraverso l'accreditamento di Anffas Nazionale presso il MIUR;
- promuovere la Formazione Continua in Medicina (ECM) anche

tramite il Consorzio Nazionale La Rosa Blu accreditato, a tal fine, quale provider;

- promuovere la formazione degli assistenti sociali, ciò in forza dell'accreditamento del medesimo Consorzio con il Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Assistenti sociali.

Ciascun Ente aderente alla Rete Anffas può essere costituito da una o più unità produttive. Per unità produttiva, ai fini delle procedure di trasferimento, si intende l'entità aziendale che, eventualmente articolata in organismi minori, anche non ubicati nel territorio del medesimo Comune, si caratterizza per condizioni di indipendenza tecnica, amministrativa tali che in essa si esaurisce per intero il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale.
Tutto ciò premesso, il Consorzio degli enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale "La Rosa Blu", titolare del presente contratto, e le OO.SS. FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, confermano che il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in quanto conforme a quanto previsto dall'art.16 del D. Lgs n.117/17 concorre, anche, a qualificare il rapporto tra soggetto pubblico ed Enti del Terzo Settore in tema di gestione dei servizi sanitari, sociali, socio-sanitari, socio-assistenziali, socio-educativi e formativi, nonché di ogni altra attività che le Strutture Associative Anffas espletano nel rispetto dei fini statutari.
Le parti sottolineano, inoltre, la necessità di attivare l'evoluzione di un modello contrattuale che garantisca tutele e diritti, qualità delle prestazioni e omogeneità salariale tra i diversi contratti del comparto, anche attraverso l'avvio di un processo di omogeneizzazione dei contratti stessi e di un progressivo avvicinamento delle condizioni normative ed economiche, del riconoscimento della valorizzazione del capitale umano, ivi compresa la formazione, nella definizione di un sistema di riconoscimento del valore del lavoro ai fini della produttività. In tale contesto si inquadra il percorso di raccordo con gli altri CCNL del settore, volto a rendere coerenti i profili, le declaratorie, i salari e l'inquadramento di base. Le parti convengono, altresì, che tale percorso deve essere accompagnato da un sistema di verifica e controllo da parte delle Regioni che permetta di superare logiche di dumping contrattuale e raggiungere il rispetto di elevati standard di qualità dei servizi per i cittadini con disabilità. In conseguenza di quanto sopra, le parti si impegnano a promuovere, ognuno per quanto di propria competen-

za, un coinvolgimento partecipativo per definire un percorso comune che sappia leggere la realtà del settore, individuare pregi e criticità, elencare le richieste di intervento più importanti e condivise tra le parti per portarle ad un confronto con le Istituzioni Nazionali e Regionali.
In coerenza con ciò, il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro diviene per le parti anche uno strumento per il confronto con le pubbliche amministrazioni ai fini dell'ammissione al rapporto convenzionato e/o accreditato. Tale confronto potrà coinvolgere tutte le parti interessate nel rispetto delle reciproche autonomie. Le parti ritengono, infatti, necessario consentire la gestione dei servizi convenzionati e/o accreditati solo ai soggetti in grado di offrire qualificanti caratteristiche, tra le quali anche quelle garantite dall'applicazione di contratti collettivi nazionali di lavoro.
In tale contesto va inquadrata la scelta di Anffas di dotarsi di un Codice di Qualità e, Manuale di Autocontrollo contenente i livelli minimi di qualità, nonché il codice etico.
Pertanto le parti si sentono impegnate nei confronti degli Enti preposti, a fronte della critica situazione generale di evoluzione del sistema dei servizi alla persona, nella sua complessa articolazione delle attività socio-sanitarie, socio-assistenziali, socio-educative, etc., a richiedere di concertare meccanismi e regole nella programmazione e nella organizzazione dei servizi territoriali, che offrano certezza nella erogazione delle prestazioni e, al tempo stesso, qualità ed appropriatezza dei servizi e garanzia dei livelli occupazionali.
Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, infatti, offre uno strumento omogeneo alle pubbliche amministrazioni per la definizione delle tariffe e degli accreditamenti e introduce strumenti di interventi paritetici per monitorare il settore, seguirne lo sviluppo ed assumere le iniziative formative e di riqualificazione, utili a sostenere il livello qualitativo delle prestazioni stesse.
La realizzazione di questo risultato implica un auspicato confronto con i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni, la costituzione di un Osservatorio nazionale e di Osservatori regionali del settore che coinvolgano le associazioni e le organizzazioni sindacali, al fine di realizzare l'obiettivo di disporre di una normativa omogenea per tutti i servizi alla persona.
In tale contesto e con il presente Contratto Collettivo Naziona-

le di Lavoro, le parti, nel regolare le relazioni di lavoro dell'intera comunità associativa, assumono, come prioritario, l'impegno di collegare il complesso e articolato universo dei servizi alla persona a regole e comportamenti capaci di affermare tanto la progettualità aziendale, quanto la valorizzazione e la responsabilizzazione delle esperienze professionali.

TITOLO I
Validità ed ambito di applicazione del contratto

Art. 1
Ambito di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si applica a tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti dei singoli Enti aderenti alla Rete Anffas, come identificati in premessa ed operanti nel campo dei servizi sanitari, sociali, socio-sanitari, socio-assistenziali, socio-educativi e formativi, nonché di ogni altra attività e servizio che tali Enti espletano nel rispetto dei fini statutari.
Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina la regolamentazione del trattamento economico e normativo e deve essere indistintamente applicato a tutto il personale dipendente.
Il presente contratto è applicabile anche da enti non facenti parte della Rete Anffas, qualora gli stessi dichiarino espressamente di accettarne integralmente la disciplina e limitatamente ad enti del Terzo Settore iscritti al Registro nazionale.

Art. 2
Disposizioni generali

Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato, nonché dello Statuto dei Diritti dei Lavoratori, in quanto applicabili.
Le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti debbono inoltre osservare le norme regolamentari, ove esistenti, emanate dalle Strutture Anffas, purché non siano in contrasto con il presente CCNL e/o con le norme di legge.

Art. 3
Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dalla data di sottoscrizione dello stesso sia per gli effetti giuridici che economici, relativamente al periodo 2023-2025. Lo stesso regolamenta sia la parte normativa che economica. Almeno tre mesi prima dal 31/12/2025

(scadenza del vigente contratto), se da una delle parti non venga data disdetta con lettera raccomandata a.r. e/o PEC o altro idoneo sistema in riferimento a nuove soluzioni tecnologiche, il contratto si intenderà rinnovato automaticamente per un anno e così di anno in anno.
In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto collettivo.
La piattaforma per il rinnovo contrattuale potrà essere presentata dalla parte interessata tre mesi prima della scadenza per consentire l'apertura delle trattative. Entro 30 giorni dal ricevimento della piattaforma dovranno essere avviate le trattative per il rinnovo del contratto.
Tre mesi prima e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né promuoveranno azioni conflittuali.
Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo sopra indicati, non si darà luogo ad azioni o ad iniziative unilaterali limitatamente ai due mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

Art. 4
Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro.
Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro costituisce l'unico contratto in vigore tra le parti e per tutti i soggetti destinatari di cui all'art. 1.

Art. 5
Condizioni di miglior favore

Sono conservate, ad esaurimento, le condizioni di miglior favore in atto per le lavoratrici ed i lavoratori in forza alla data di prima decorrenza del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ANFFAS.
Come tali sono da intendersi quelle risultanti, rispettivamente nell'ambito del trattamento normativo ed in quello del trattamento economico, dall'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ANFFAS stipulato in data 2 giugno 1995 e successivi accordi da esso derivati.

TITOLO II
Relazioni sindacali

Art. 6
Diritto di informazione e confronto tra le parti

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e l'applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali, favorendo, altresì, uno stabile sistema di relazioni sindacali a tutti i livelli, attraverso la definizione, a livello nazionale, di una parte normativa ed una parte economica comune, demandando a livello decentrato la contrattazione integrativa sulle materie e con le modalità indicate nel presente contratto.

In particolare, le parti ritengono necessaria una più incisiva partecipazione delle rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori negli indispensabili interventi di riorganizzazione dell'intero sistema.

Ciò richiede anche una rivisitazione del sistema di relazioni sindacali che, da un lato, confermi e uniformi gli ambiti di intervento e le materie oggi regolate dai CCNL e, dall'altro, introduca nuove materie come, ad esempio, il benessere organizzativo, le buone prassi, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lo stress da lavoro correlato.

Le parti intendono costruire un innovativo 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, anche nel quadro delle Direttive Europee in tema di informazione e consultazione.

Le parti convengono, inoltre, circa la necessità di sviluppare idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione ed all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo di processi di riorganizzazione che dovessero evidenziarsi come necessari alla continuità dei servizi ed al mantenimento dei livelli occupazionali ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale e locale.

Le sedi di informazione e confronto sono:
A) LIVELLO NAZIONALE
Annualmente, su richiesta di una delle parti ed in apposita sessione le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- promuovere iniziative, anche volte alla Pubblica Amministrazione, finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più efficace utilizzazione delle risorse disponibili.

B) LIVELLO REGIONALE
Annualmente, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:
analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione e/o accreditamento, dei costi connessi con l'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
verificare lo stato di definizione e applicazione delle normative Regionali;
assumere le opportune iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale, compresa l'ECM, per il personale delle realtà interessate dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, anche ai fini della destinazione di eventuali risorse.
C) LIVELLO AZIENDALE
Le singole Strutture Anffas garantiranno, ai titolari della contrattazione di secondo livello di cui all'art. 7, informazione, consultazione e confronto sulle seguenti materie:

- organizzazione del lavoro, funzionamento dei servizi, quanto

relativo ai rapporti diretti e/o di convenzione o accreditamento con gli Enti Pubblici, ai progetti e programmi di sviluppo;

- trasferimento di azienda. Nel caso di 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 CCNL. Verranno inoltre fornite informazioni, con le stesse modalità in caso di cambi di appalto, in particolare rispetto alla salvaguardia occupazionale;
- avvio delle procedure di licenziamento collettivo e di mobilità;
- regolamenti aziendali, che in ogni caso non possono contenere norme in contrasto con quanto previsto dal CCNL;
- programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, qualificazione, riqualificazione, aggiornamento ed ECM,
- criteri e modalità per la definizione del piano ferie e la fruizione delle stesse di cui all'art.58 del presente CCNL;
- i criteri generali per l'utilizzo del lavoro straordinario;
- quant'altro espressamente demandato dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 7
Contrattazione

Il sistema delle relazioni sindacali nel rispetto dei rispettivi ruoli, con l'obiettivo di contemperare le condizioni di lavoro, la crescita professionale e l'esigenza delle strutture associative di mantenere ed elevare la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati, articola la contrattazione su due livelli.
I predetti obiettivi comportano la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- contrattazione collettiva a livello nazionale,
- contrattazione decentrata integrativa che si svolge a livello regionale e di singolo Ente sulle materie indicate dal presente contratto.

Le materie consegnate al livello decentrato si dovranno concretizzare nel contratto integrativo aziendale/territoriale precisando i luoghi ed i tempi del proprio svolgimento.
Sono titolari della contrattazione di primo livello (nazionale) le parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Sono titolari della contrattazione di secondo livello le R.S.U. (relativamente al livello aziendale) congiuntamente ai rappresentanti territoriali dei sindacati che hanno sottoscritto il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e, per la parte datoriale, le rispettive Strutture Associative per le materie di propria competenza dall'altra.
In caso di mancata costituzione delle R.S.U. sono titolari della contrattazione le R.S.A. congiuntamente alle Organizzazioni sindacali territoriali.
Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale tutti i titoli e le tematiche proprie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed in particolare:

- validità, rinnovo ed ambito di applicazione del contratto,
- relazioni sindacali,
- diritti sindacali,
- definizione del regolamento per la garanzia dei livelli minimi essenziali in caso di sciopero,
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro,
- norme comportamentali e disciplinari,
- ordinamento professionale,
- orario di lavoro,
- permessi, aspettative e congedi,
- trattamento economico tabellare.

Costituisce oggetto della contrattazione di secondo livello quanto espressamente demandato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nonché ogni intesa che abbia come obiettivo il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività, anche attraverso una politica di riduzione della pressione fiscale sul lavoro.
Rientrano pertanto in questo ambito eventuali piani relativi ad innovazioni nell'organizzazione del lavoro o nella quantità - qualità dei servizi, finalizzati al recupero di competitività ed a una maggiore capacità di risposta alle esigenze dell'utenza.
Accordi aziendali potranno prevedere il riconoscimento dell'apporto professionale alla realizzazione dei progetti ovvero al raggiungimento di obiettivi stabiliti tra le parti ed ogni erogazione economica derivante dal secondo livello di contrattazione sarà strettamente

correlata alla realizzazione di tali progetti ed al raggiungimento degli obiettivi preventivamente concordati.
L'elemento retributivo di cui al precedente capoverso:

- avrà quindi le caratteristiche di determinabilità in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, dei criteri e delle modalità per la distribuzione preventivamente concordati;
- sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di esecuzione dei progetti.

In particolare, al secondo livello di contrattazione sono demandate le seguenti materie,

a livello regionale:

- confronto in relazione all'impatto dei modelli dei Welfare a livello regionale;
- interventi per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro a livello regionale;
- interventi applicativi della legislazione regionale nelle materie e nei settori disciplinati dal presente CCNL;
- monitoraggio del livello di applicazione del CCNL a livello regionale;
- andamento occupazionale del settore a livello regionale, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

a livello aziendale:

- modalità e criteri per i passaggi all'interno di ciascuna categoria in applicazione dell'art. 46;
- elaborazione piani di formazione e aggiornamento del personale dipendente;
- interventi per il miglioramento della sicurezza e della salute delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro, nonché per il benessere organizzativo, le buone prassi, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lo stress da lavoro correlato;
- criteri disciplinanti le attività di soggiorni climatici;
- modalità per lo svolgimento delle assemblee nei luoghi di lavoro;
- criteri per l'accesso a corsi di qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale e per l'esercizio del diritto allo studio, nonché le modalità di fruizione degli stessi;

- definizione di criteri, principi, parametri e valori economici del premio di risultato, legato al raggiungimento di migliori risultati di redditività, produttività, qualità ed efficienza organizzativa che permettano l'applicabilità di agevolazioni fiscali e contributive previste dalla normativa;
- modalità dell'uso del mezzo proprio per ragioni di servizio;
- criteri di definizione dei contingenti di personale per la garanzia dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero;
- criteri per attuazione di progetti obiettivi;
- criteri per l'espletamento dell'attività di volontariato;
- definizione di criteri, limiti e percentuali come espressamente demandati dall'art.22 del presente CCNL sui rapporti di lavoro a tempo parziale;
- regolamento della banca delle ore,
- criteri per l'espletamento del servizio di pronta disponibilità e reperibilità esterna di cui all'art.60 del presente CCNL,
- individuazione dei servizi e delle figure professionali tenute al servizio di obbligo di residenza nella struttura di cui all'art.61 del presente CCNL,
- in base all'accordo quadro definito a livello nazionale, l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori, ad eccezione degli strumenti utilizzati dal lavoratore esclusivamente per rendere la prestazione lavorativa e degli strumenti che registrino unicamente gli accessi e le presenze dei lavoratori,
- le modalità e le clausole relative all'eventuale deroga dalle 11 ore di riposo giornaliero di cui all'art. 56 del presente CCNL, nonché le eventuali misure compensative,
- ogni altra materia espressamente demandata dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 8
Garanzia Del Funzionamento Dei Servizi Minimi Essenziali

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dalla legge n. 146 del 12 giugno 1990 come modificata ed integrata dalla legge n.

83/2000, le parti riconoscono che le strutture Anffas rientrano nella sfera di applicazione della stessa quali erogatrici di servizi essenziali indispensabili alla comunità.
Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, si fa espresso riferimento al regolamento per la definizione dei servizi minimi in caso di sciopero e nel rispetto della procedura di cui agli artt.2 e 2 bis della legge n. 146/90 e successive modifiche ed integrazioni che, sottoscritto in data 23 febbraio 2005, viene allegato al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per farne parte integrante e sostanziale.
Le parti si impegnano a ridefinire il nuovo regolamento entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Art. 9
Pari opportunità tra uomo e donna

Ai fini di una piena e puntuale applicazione del decreto legislativo 198 del 2006 e della legge 183 del 2010 e loro successive modifiche, è data facoltà alle parti di costituire a livello nazionale il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
Lo stesso è composto da una/un componente designato da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Associazione. I componenti durano in carica quattro anni.
Il CUG sostituisce il comitato per le pari opportunità, ai sensi del Decreto Legislativo 183 del 2010 (collegato al lavoro), unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed il mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, o da altre disposizioni.
Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica; contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per le lavoratrici ed i lavoratori.
Inoltre, potranno essere istituiti CUG presso ogni realtà associativa regionale e strutture associative aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti.
La Struttura Associativa assicura le condizioni e gli strumenti

per il loro funzionamento.
Le risorse per il loro funzionamento saranno reperite prioritariamente attraverso finanziamenti di cui all'art. 44 del D.L. vo 198/2006 e successive modificazioni.
Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa in vigore.

Art. 10
Tutela lavoratrici e lavoratori in particolari condizioni psicofisiche

Alle lavoratrici ed 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 dipendenza ed a titolo esemplificativo e non esaustivo da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo di norma non superiore a tre anni.
L'assenza per il trattamento terapeutico riabilitativo è considerata ai fini normativi, economici e previdenziali come aspettativa senza assegno e regolata analogamente a quanto previsto all'art.66 del presente CCNL punto b – congedi non retribuiti per gravi motivi familiari.
A sostituire il lavoratore assente potrà essere chiamato altro lavoratore con contratto a tempo determinato.
Si conviene altresì che, durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative, non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente Contratto.

Art. 11
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 delle proprie attività professionali e le conseguenti ricadute sull'organizzazione dei servizi.

In questo ambito, previo confronto Aziendale/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. A titolo di esempio si propone lo sviluppo di progetti che prevedano un'organizzazione del lavoro con il sistema "job rotation", per consentire un'acquisizione di competenze trasversali e meno settoriali, permettendo una maggiore flessibilità nell'utilizzo delle risorse umane e la previsione di strategie utili a far lavorare assieme gruppi multi generazionali, oltre che attività di sensibilizzazione finalizzate ad aumentare la consapevolezza dell'importanza di una sana alimentazione, promuovendo la filosofia "dello star bene" attraverso l'acquisizione di comportamenti salutari.
A livello di struttura, possono essere individuate, con accordo tra le parti, forme e modalità di agevolazioni, oltre a misure specifiche di prevenzione.

TITOLO III
Diritti sindacali

Art. 12
Rappresentanze Sindacali

La rappresentanza sindacale è riconosciuta alle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) elette dalle lavoratrici e dai lavoratori nel rispetto delle vigenti normative o regolamento vigente (si veda allegato 2).
In caso di non costituzione delle RSU, la rappresentanza sindacale è riconosciuta alle RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) costituite ad iniziativa delle lavoratrici e dei lavoratori in ogni Struttura Associativa locale nell'ambito delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
Nel rispetto degli artt. 23 e 24 della legge n. 300/70 ai dirigenti delle RSA, ove non costituita la RSU, spetta il diritto di usufruire di permessi retribuiti per compiere attività sindacale di tutela e rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori a livello aziendale e permessi non retribuiti in misura di otto giorni all'anno, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.
I permessi retribuiti sono riconosciuti nei limiti di un monte ore annuo computato in ragione di 2 ore annue per dipendente a livello di singola Struttura Associativa; tale monte ore non potrà comunque essere inferiore a 50 ore annue nelle Strutture Associative che occupano meno di 25 lavoratori dipendenti.
Il monte ore annuo, determinato sulla forza lavoro rilevata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, verrà ripartito tra le OO.SS. firmatarie, percentualmente al numero degli iscritti risultanti alla stessa data.
I dirigenti delle RSA che intendano usufruire del diritto ai permessi sindacali devono dare comunicazione scritta al datore di lavoro, almeno 24 ore prima per i permessi retribuiti e tre giorni prima per quelli non retribuiti.
La tempestività della comunicazione viene valutata, per i permessi retribuiti, escludendo dal computo delle 24 ore quelle comprese nelle giornate non lavorative.
Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle R.S.U., ove costituite nel rispetto del vigente regolamento, è garantito un monte ore retribuito nella misura di 1 ora annua per lavoratore dipen-

dente nelle Strutture Associative fino a 200 lavoratori dipendenti e di 6 ore annue oltre tale limite.
Per le modalità di richiesta e di fruizione dei relativi permessi vale quanto stabilito per le RSA.

Art. 13
Permessi per cariche sindacali

All'interno delle Strutture Associative con oltre 200 lavoratori dipendenti potranno essere individuate fino ad una massimo di 3 unità (1 per ogni sigla firmataria del presente CCNL) quali componenti di Organismi Elettivi Statutari 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. Le lavoratrici ed i lavoratori, quali componenti di Organismi Elettivi Statutari, 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 12 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 alla OO.SS. richiedente firmataria del presente contratto.
I nominativi delle lavoratrici e dei lavoratori di cui al 1^ comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto, all'atto dell'assunzione/cessazione dell'incarico di componente del Comitato direttivo, dalle OO.SS. predette alla Amministrazione in cui la lavoratrice o il lavoratore presta servizio.

Art. 14
Assemblea

Le RSU, le RSA o le OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, singolarmente o congiuntamente, hanno diritto di convocare nell'orario di lavoro e, nel limite di 11 ore annue, assemblee dei lavoratori fatte salve condizioni di miglior favore derivanti da accordi stipulati in sede aziendale.

Alle lavoratrici e ai lavoratori, che partecipano effettivamente all'assemblea, verrà corrisposta la normale retribuzione.
L'onere della comunicazione dell'elenco degli effettivi partecipanti è a carico della RSA o RSU che ha convocato l'assemblea e sarà trasmesso alla direzione aziendale, per iscritto, entro i tre giorni successivi alla effettuazione dell'assemblea stessa.
La Struttura Associativa locale concederà, di volta in volta, l'uso di locali idonei per lo svolgimento delle assemblee.
Della convocazione dell'assemblea deve essere data, alla direzione aziendale, tempestiva comunicazione scritta, con preavviso entro la fine dell'orario di lavoro del 2^ giorno prima dell'effettuazione dell'assemblea, indicando l'ordine del giorno.
Alle riunioni possono partecipare anche dirigenti esterne/i dei sindacati firmatari del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, previa comunicazione con congruo preavviso al datore di lavoro.
Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie delle persone con disabilità ed alle loro famiglie, sulla scorta degli accordi definiti in sede locale. In carenza valgono le regole fissate nell'accordo di cui all'art. 8 del vigente CCNL in tema di garanzia dei servizi essenziali.

Art. 15
Aspettative Sindacali

I dirigenti sindacali, dipendenti dalle Strutture Associative, eletti a cariche provinciali, regionali, nazionali, hanno diritto ad una aspettativa non retribuita, anche frazionata, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 16
Affissione

Le RSA e/o le RSU e/o le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, 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.
Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contestualmente inviate alla direzione aziendale. Qualora la struttura abbia in uso un servizio intranet aziendale, su richiesta da parte delle OO.SS. firmatarie e senza maggiori oneri, concederà l'istituzione di una sezione bacheca elettronica in cui pubblicare temi su materie sindacali, la cui gestione sarà in capo alle OO.SS. stesse, alle RSA/RSU. Tutto ciò nel rispetto di quanto previsto dalle norme in materia. In caso di mancato rispetto di quanto sopra è diritto della direzione aziendale disporne o richiederne la rimozione.

Art. 17
Contributi sindacali

Le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione Sindacale, per la riscossione di una quota mensile 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 s'intende tacitamente rinnovata, ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, alla Struttura di appartenenza ed alla Organizzazione Sindacale interessata e produce effetto dal primo giorno del mese successivo.
Le trattenute mensili operate dalle singole Strutture Associative sulle retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni Sindacali sono versate, entro il decimo giorno del mese successivo, alle stesse, secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni Sindacali con accompagnamento, ove richiesta, di distinta nominativa.
La Struttura Associativa è tenuta 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. 18
Assunzione del personale

L'assunzione del personale dipendente, per qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro, deve essere effettuata secondo il Codice civile (artt. 1325 e ss.) e le normative in vigore, relativamente alle diverse tipologie di rapporto.
Entro il giorno precedente all'inizio del rapporto, il datore di lavoro deve comunicare in via telematica l'assunzione del lavoratore ai servizi dell'impiego, nel rispetto delle vigenti normative in materia.
Il contratto di lavoro, sotto forma di lettera scritta di assunzione, deve contenere:

- l'identità delle parti
- il luogo di lavoro
- la tipologia del rapporto di lavoro
- l'orario di lavoro e sua articolazione
- la data di inizio del rapporto
- la durata del rapporto di lavoro
- a categoria, il profilo, la posizione economica e la qualifica
- la durata del periodo di prova
- il trattamento economico applicato
- il divieto, per le lavoratrici ed i lavoratori a tempo pieno indeterminato o determinato, a svolgere altra attività subordinata o autonoma, al di fuori delle Strutture Associative, che sia concorrenziale con le attività proprie espletate dalle strutture associative stesse
- espressa dichiarazione di conoscenza e rispetto della mission associativa;
- l'espresso rinvio al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato e tutte le eventuali altre condizioni concordate

Art. 19
Documenti di assunzione

Le lavoratrici ed i lavoratori all'atto dell'assunzione sono tenuti a presentare o consegnare, nel rispetto della normativa sulla privacy, i seguenti documenti o eventuale autocertificazione nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa all'atto dell'assunzione:

- copia carta d'identità e codice fiscale,
- permesso di soggiorno in corso di validità in caso di lavoratrice o lavoratore extracomunitario,
- informativa e autorizzazione al trattamento dei dati personali debitamente sottoscritta per presa visione ed accettazione,
- documenti per gli assegni familiari,
- dichiarazione relativa alla pensione ove titolare di trattamenti di reversibilità o di invalidità,
- dichiarazione per fruire delle detrazioni fiscali,
- dichiarazione di responsabilità ove si fruisca di particolari benefici contributivi,
- dichiarazione del precedente datore di lavoro o certificazione unica (CU) ove non si tratti di primo impiego,
- dichiarazione, ove si sia già fruito in eventuali precedenti rapporti di lavoro di beni e servizi (fringe benefits) ai fini della verifica del superamento dei 258,23 euro (o in sostituzione la comunicazione unica),
- dichiarazione di fruizione o meno di congedi parentali, straordinari, aspettative per gravi motivi di famiglia, personali o formativi già goduti prima dell'assunzione,
- informazioni utili per il posizionamento nell'ambito del sistema della previdenza complementare (per esempio se ha già destinato il TFR ad una forma di previdenza complementare, dovrà dichiararlo entro 6 mesi dall'assunzione con apposito modello TFR1 o TFR2),
- certificato medico in caso di lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria,
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa o richiesto dall'amministrazione (*1)

1*= NOTA

- *patente di guida o valido certificato equivalente in caso di mansioni che prevedano la conduzione di un veicolo,*
- *certificati di servizio*
- *documenti di abilitazione alla specifica professione per cui si è assunti ed altre abilitazioni possedute e relative iscrizioni ad albi ove previste*
- *certificato penale di data non anteriore a tre mesi*
- *certificato penale dal quale evincere se risultano condanne penali o sanzioni interdittive per le attività che richiedono contatti diretti e regolari con persone minorenni*
- *certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi*

La lavoratrice e il lavoratore dovranno comunicare sin dall'atto dell'assunzione, anche l'eventuale domicilio ove questo sia diverso dalla residenza e, successivamente, tutti gli eventuali mutamenti di residenza e di domicilio anche temporanei e di qualsivoglia altro dato o documento fornito all'atto dell'assunzione, entro e non oltre dieci giorni dal mutamento stesso.

Art. 20
Visite mediche

Prima dell'assunzione in servizio e comunque prima della presentazione in servizio della lavoratrice o del lavoratore la Struttura Associativa, con oneri a suo carico, sottoporrà la lavoratrice o il lavoratore a visita medica preventiva, intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui sono destinati ed al fine di valutare la loro idoneità alla mansione specifica. La visita medica sarà a cura del medico competente o dei dipartimenti di prevenzione dell'ASL a scelta del datore di lavoro e secondo le modalità previste dal D.lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni.
Successivamente all'assunzione, le lavoratrici ed i lavoratori saranno sottoposti, dal medico competente, a visita medica periodica per controllarne lo stato di salute ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità

può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio.
Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione saranno a carico della Struttura Associativa.

Art. 21
Periodo di prova

L'assunzione in servizio della lavoratrice e del lavoratore dipendente avviene secondo i seguenti periodi di prova:

- 90 giorni di calendario per le lavoratrici ed i lavoratori inquadrati nelle categorie A, B;
- 120 giorni di calendario per lavoratrici ed i lavoratori inquadrati nelle categorie C, D;
- 180 giorni di calendario per le lavoratrici ed i lavoratori inquadrati nelle categorie E,F.

Il periodo di prova resta sospeso per infortunio, gravidanza, puerperio, malattia e in tutti i casi previsti dalla legge.
Ove la sospensione avvenga per causa di malattia, la lavoratrice o il lavoratore potrà completare il periodo di prova stesso se in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.
Durante il periodo di prova le parti possono recedere liberamente dal contratto e senza obbligo di preavviso.
Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice o al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro effettivamente lavorate nonché ai ratei di ferie e della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.
Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella stabilita contrattualmente per la qualifica cui appartiene la lavoratrice o il lavoratore.
Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice o il lavoratore si intenderà in servizio a tutti gli effetti.

Art. 22
Rapporti di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (o lavoro part-time) di cui agli artt. 4 - 12 del D.lgs. n.81/15 e successive modifiche ed integrazioni, nonché alle disposizioni che regolano il rapporto di lavoro a tempo pieno, in quanto compatibili, è quello in cui l'orario di lavoro risulti comunque inferiore a quello stabilito dal presente contratto all'art. 52.

Il part-time si definisce:

- orizzontale, quando la riduzione dell'orario rispetto all'orario a tempo pieno, è prevista con riferimento all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma la limitazione sia in relazione a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando l'attività lavorativa è svolta secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale.

Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto, 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 eventuali clausole di elasticità concordate tra le parti interessate. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione della distribuzione dell'orario può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Il part time può essere costituito a seguito di assunzione effettuata direttamente con tale tipologia contrattuale oppure mediante trasformazione di un rapporto a tempo pieno.

Il rapporto a tempo parziale, quindi, sarà applicato ai singoli Enti Anffas secondo i seguenti principi:

- diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 8, comma 3 D.lgs. n. 81/2015, del 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. Al venir meno delle condizioni sopra indicate, a richiesta della lavoratrice e del lavo-

ratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

- diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art.24 del D.lgs. n.80.2015, delle donne lavoratrici vittime di violenza. Al venir meno delle condizioni sopra indicate il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno compatibilmente con l'organizzazione del servizio.
- priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, in caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente con disabilità a norma della Legge n. 104 del 1992.
- priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni o per mansioni similari e di chi, già in forza alla struttura, aveva trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, ma pur sempre nell'ambito delle attività del medesimo Ente.

L'Ente, nel rispetto di quanto sopra, in caso di assunzione di personale a tempo parziale è tenuta a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito territoriale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, nei locali dell'Ente, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro dei lavoratori dipendenti a tempo pieno.
Al di fuori dei casi di diritto e di priorità dei commi precedenti, l'Ente terrà inoltre in particolare considerazione le richieste di trasformazione avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti circostanze, indicate secondo valori decrescenti di priorità:

- assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà;
- assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età

non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;

- assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore ai 3 anni;
- situazione dei lavoratori dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo.

Dalla presentazione delle domande, l'Ente si pronuncerà entro 60 giorni.
Le lavoratrici ed i lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione per iscritto entro 15 giorni dalla richiesta di fabbisogno espresso dall'Ente.
Le modalità di assunzione seguono le stesse procedure previste per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori subordinati così come regolamentate dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro all' art.18.
Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale all'entità della prestazione lavorativa, è identico a quello previsto per i lavoratori e le lavoratrici a tempo pieno di pari categoria e posizione economica, ivi comprese competenze fisse e periodiche.
In caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di prova previsto dal presente contratto viene ridotto a:

- 60 giorni di calendario per le lavoratrici ed i lavoratori inquadrati nelle categorie A, B;
- 90 giorni di calendario per le lavoratrici ed i lavoratori inquadrati nelle categorie C, D;
- 150 giorni di calendario per le lavoratrici ed i lavoratori inquadrati nelle categorie E, F.

É consentito al lavoratore con contratto a tempo parziale, l'instaurazione di rapporti di lavoro presso più datori di lavoro nel rispetto delle vigenti normative.
All'atto dell'assunzione e/o in vigenza del rapporto di lavoro la lavoratrice / il lavoratore è tenuto a dare formale e tempestiva comunicazione, all'Ente di appartenenza, dell'instaurazione di

rapporto di lavoro con altro datore di lavoro, indicando per quest'ultimo le attività svolte nel rispetto della clausola di riservatezza.
È ammesso il ricorso al lavoro supplementare nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale fino al limite del 25% delle ore di lavoro settimanali concordate e ciò in presenza di oggettive esigenze di servizio, non differibili.
Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
Le ore supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 15% sull'importo della retribuzione oraria di fatto o, a richiesta del lavoratore, previa retribuzione della sola maggiorazione, recuperate entro il trimestre successivo compatibilmente con le esigenze di servizio.
Per la tipologia di lavoro orizzontale, oltre il limite delle ore supplementari è consentito, fino a concorrenza con l'orario massimo consentito di cui all'art. 54, lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, parimenti è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie per la tipologia di rapporto verticale o misto, cui si applica la disciplina legale e contrattuale vigente per il lavoro straordinario a tempo pieno.
Le eventuali clausole elastiche possono essere previste con accordo scritto tra lavoratore ed Ente ed 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% della normale prestazione annua a tempo parziale.
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.
Possono revocare il consenso, a suo tempo prestato alla clausola elastica, i lavoratori:

- studenti;
- affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti;

- familiari di persone affette da patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti;
- che assistono una persona convivente con totale permanente inabilità lavorativa, disabilità che assuma connotazione di gravità (ex Legge 104/92) alla quale è stato riconosciuto il 100% di invalidità con necessità di assistenza continua;
- con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente con disabilità (ex legge 104/92);

L'eventuale rifiuto del lavoratore di dare disponibilità all'adozione di clausole elastiche non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
Il lavoratore part time ha diritto a godere delle ferie annuali come la generalità dei lavoratori a tempo pieno inquadrati al medesimo livello.
Per i lavoratori con prestazione lavorativa con la sola riduzione oraria giornaliera, le giornate di ferie annuali sono uguali a quella per i lavoratori a tempo pieno.
Negli altri casi i giorni di ferie sono determinati in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.
La retribuzione feriale del lavoratore a tempo parziale deve essere in ogni caso riproporzionata in relazione alla ridotta entità della prestazione lavorativa.
In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di CCNL, è necessario accertare la consistenza dell'organico aziendale, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto (rapportato al tempo pieno). Ai fini dell'arrotondamento si procede a sommare gli orari dei singoli lavoratori part time e a rapportarli all'orario di lavoro a tempo pieno.

Art. 23
Contratto Di Apprendistato

L'apprendistato è un contratto di lavoro finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani.
Tipologie:

- contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, per giovani di età non inferiore a quindici anni e non superiore ai 25 anni;
- contratto di apprendistato professionalizzante per i giovani di

età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 29 anni;

- contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca per i giovani di età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 29 anni.

Requisiti:
Il contratto di assunzione deve essere in forma scritta e deve contenere:

- la prestazione oggetto del contratto;

- il periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per la lavoratrice o il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello di inquadramento finale, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso;

- il trattamento economico;

- la qualifica e la posizione economica che potrà acquisire al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato.

Dovrà inoltre essere redatto da parte del datore di lavoro un piano formativo individuale, definito e consegnato alla lavoratrice o al lavoratore entro trenta giorni dalla stipula del contratto.
L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori e lavoratrici di acquisire le competenze per le quali occorre un percorso di formazione professionale.
L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e le mansioni previste nella classificazione del personale di cui all'art. 48 del CCNL e comprese:

- nelle categorie A, B, C alle posizioni 1 e 2,

- nella categoria D, E, F alla posizione 1 e con esclusione delle professioni sanitarie o richiedenti lauree abilitanti e delle funzioni di medico e di psicologo

Limiti numerici – Conferme
Il numero di apprendisti non potrà superare (3 a 2) quello delle lavoratrici e dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso la Struttura Associativa. La Struttura Associativa che non ha alle proprie dipendenze lavoratrici o lavoratori qualificati o specializzati, o comunque ne ha in numero inferiore a tre, potrà assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato
Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e tra-

sversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purchè per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Obblighi del datore di lavoro

La Struttura Associativa ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire all'interno della sua organizzazione, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratrice o 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 al ruolo o funzione 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 all'azienda finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);

e) registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

La Struttura Associativa darà comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) 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 pre-

sente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni della Struttura Associativa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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.
Trattamento normativo
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.
Le ore di insegnamento di cui alla precedente lettera c), sono comprese nell'orario di lavoro.
Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.
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.
Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 66/03, pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

Trattamento economico

Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sotto indicate percentuali sul minimo contrattuale conglobato mensile, come previsto all'art. 83 del CCNL, 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° al 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.

Alla fine dell'apprendistato la posizione economica di inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Malattia

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 come previsto dall'art. 79 del vigente CCNL, in relazione al proprio trattamento economico.
La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.
Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

Durata dell'apprendistato

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

A	18 mesi
B – C	24 mesi
D – E – F	36 mesi

La durata del contratto instaurato nei confronti degli operatori socio-sanitari effettivamente operanti in servizi e strutture socio sanitarie (C2) viene ridotta a 18 mesi, con la seguente progressione retributiva:

- dal 1° al 9° mese: 85%

- dal 10° al 18° mese: 90%.

Estinzione del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue:

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

preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;

- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

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

La "formazione interna"

In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 4 comma 2 D.Lgs. n.167/2011, 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.
Le parti inoltre individuano la durata – intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione - come previsto dai successivi commi in tema di durata della formazione - 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 definiti a livello nazionale.

Tutor aziendale

All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale, deve essere garantita la presenza di un tutor individuato dalla Struttura Associativa.
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 alla Struttura Associativa e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

Nelle realtà lavorative con oltre 15 dipendenti 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 realtà lavorative fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.
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.
Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor, ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett d) del D.lgs. n.167/2011, avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

Durata della formazione

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.
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.
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.
Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.
L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, 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.

Formazione: contenuti e modalità di erogazione

Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei

processi lavorativi.
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 della Struttura Associativa procedere direttamente alla erogazione della formazione.
- I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- conoscere le attività, la mission, i servizi del settore ed il contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare 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 processo, di contesto e di risultato.

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 rinvia all'art. 48.
La formazione svolta deve essere registrata a cura del datore

di lavoro in conformità alle disposizione legislative vigenti nell'apposito libretto formativo in mancanza su appositi supporti informatici o su fogli firma.

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. 24
Rapporti di lavoro a termine

1. Il rapporto di lavoro del personale dipendente delle Strutture Associative è a tempo indeterminato.
2. É consentito il contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi del D.lgs. 81/2015 e s.m.i, nonché legge n.85/2023 nel rispetto delle successive norme contrattuali:

1 Apposizione del termine

A – Ai sensi del D.lgs. 81/2015 e s.m.i, nonché legge n.85/2023 è consentito il ricorso al contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore ma comunque non eccedente 24 mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
c) punte di intensa attività derivante da convenzioni, accreditamento, commesse eccezionali e/o gare di appalto con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
d) per garantire le indispensabili necessità dei servizi e la totale funzionalità di tutte le strutture durante il periodo annuale programmato di ferie;
e) per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla struttura;
f) per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente

anche soltanto per una parte dell'orario di lavoro con diritto alla conservazione del posto;

g) per particolari necessità conseguenti a servizi/attività di nuova istituzione;

h) per temporanea inidoneità accertata ai sensi dell'art. 41 d.lgs. 81/2008 o dell'art. 5 l. 300/1970 di lavoratore ricollocato in una diversa mansione;

i) per completamento dell'orario svolto da altro lavoratore con contratto a tempo parziale e determinato.

In caso di rinnovo, il contratto deve contenere la causali previste dal punto a) al punto i). In caso di proroga dello stesso rapporto di lavoro tale indicazione è necessaria solo se il termine complessivo eccede i 12 mesi;
Qualora il numero delle proroghe sia superiore a 4 ed in caso di stipula di un contratto superiore a 12 mesi senza apporre le causali previste dal punto a) al punto i), il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.
Sono consentite le proroghe fino ad un massimo di 4 volte nell'arco dei complessivi 24 mesi.
Concorrono al raggiungimento del limite massimo di durata previsto dalla normativa vigente anche i periodi di lavoro prestati nelle Strutture Associative in regime di somministrazione.
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 ciascuna struttura associativa, è pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nelle Strutture Associative stesse al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Nel computo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato non devono essere compresi i lavoratori accessori ed i contratti di collaborazione.
I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 9 del D.lgs. 81/2015 e s.m.i ovvero vengono conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.
Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività o di nuove convenzioni con enti pubblici e privati per un periodo di 12 mesi;

b) per ragioni di carattere sostitutivo (sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro);

c) per lo svolgimento di attività stagionali;

d) con i lavoratori di età superiore a 50 anni.

B - É 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.
É consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita pertanto di periodo di intervallo previsto dal paragrafo "Successione dei Contratti".
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, il nominativo del lavoratore assente.
Copia dell'atto scritto deve essere consegnata, dal datore di lavoro, al lavoratore entro il primo giorno lavorativo in cui ha inizio la prestazione lavorativa.

2 Divieti

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

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero;

- Presso le Strutture Associative nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato salvo il caso di assunzione per sostituzione di lavoratori assenti o per contratti di durata inferiore a 3 mesi;

- Presso le Strutture Associative nelle quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto, anche a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi e solo dopo aver proceduto a quanto previsto al completamento orario del personale part-time, in riferimento a mansioni e attività

cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

- Da parte delle Strutture Associative che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

3 Disciplina della proroga

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a quanto previsto dalla normativa vigente.
Al fine di assicurare la continuità di servizio, è ammessa la proroga del contratto a tempo determinato stipulato per tutti i casi previsti dalla normativa, in relazione alla fruizione da parte della lavoratrice e/o lavoratore sostituita/o di:

a) Congedo parentale (astensione facoltativa);

b) Riposi giornalieri per l'allattamento. In tale ipotesi l'orario di lavoro del supplente sarà ridotto limitatamente alle ore necessarie per la fruizione dei sopra citati riposi.

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

4 Scadenza del termine

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

5 Successione dei contratti

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

1. 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.
2. Quando si tratti di due assunzioni successive a tempo determinato, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
3. Qualora, per effetto di successione di contratti a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria, il rapporto di lavoro fra le Strutture Associative e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i limiti previsti dalla norma, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi d'interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso si considera a tempo indeterminato.

6 Esclusioni

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente articolo i contratti a tempo determinato, in quanto già disciplinati da specifiche normative ed intese tra le parti:

- i contratti di somministrazione a tempo determinato;

- i contratti di apprendistato

- le attività di stage e tirocinio.

7 Principio di non discriminazione

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

8 Diritto di precedenza e informazione

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a

tempo determinato.
Il dipendente assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro, in forma scritta, entro sei mesi (o tre mesi per attività stagionali) dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Decorso tale termine, anche se il lavoratore ha manifestato il proprio interesse a venire di nuovo occupato dal medesimo datore di lavoro, quest'ultimo sarà libero di instaurare un rapporto con un differente lavoratore. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di assunzione individuale.
Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso la stessa Struttura Associativa, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a tempo determinato.
Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti d'informazione previsti dal CCNL per il personale a tempo indeterminato. La Struttura Associativa fornirà alle RSA ovvero alle RSU o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL le informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato e sull'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art. 25
Somministrazione di lavoro a tempo determinato

I contratti di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale.
I lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potranno superare il 15% del nume-

ro dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nella Struttura Associativa al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Alle lavoratrici e ai lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste nel presente contratto e dai diversi livelli di contrattazione.
Annualmente, la Struttura Associativa che utilizza il contratto di somministrazione di lavoro è tenuta a comunicare alle RSA ovvero alle RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero di contratti di somministrazione conclusi, la durata di ciascuno di essi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
È vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione nelle Strutture Associative:

- che siano state interessate, nei 6 mesi precedenti, da licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni a cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa avvenga per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto o che abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- nelle 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;
- che non abbiano fatto la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente

Art. 26
Percentuali complessive di ammissibilità

Le parti concordano che, in ogni Struttura Associativa che applica il presente CCNL, l'utilizzo di personale con contratti di lavoro a termine ex art. 24, in somministrazione ex art. 25 del presente CCNL, non possa complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, in forza nell'Organizzazione al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Art. 27
Telelavoro

Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore o in altra sede, posta al di fuori dei locali del datore di lavoro, con l'ausilio di tecnologie dell'informazione che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.
I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo, in sede di prima assunzione, oppure possono derivare da una trasformazione dei rapporti in essere svolti sino a quel momento nei locali fisici della Struttura Associativa.
La telelavoratrice o il telelavoratore resterà in organico presso l'unità produttiva di origine o, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.
I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- volontarietà delle parti;
- reversibilità della decisione di passare al telelavoro, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
- parità di accesso alla formazione e allo sviluppo di carriera e, in generale, parità dei diritti individuali e collettivi previsti a livello di legge e di contratto per i lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa, fatte salve le previsioni di specifici accordi integrativi a livello aziendale o individuale che tengano conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro;
- individuazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione;
- informativa scritta in relazione al contratto collettivo applicabile, alla descrizione della prestazione lavorativa, all'unità lavorativa di assegnazione, all'individuazione del superiore diretto o delle altre persone alle quali il telelavoratore o la telelavoratrice può rivolgersi per questioni di natura profes-

sionale o personale nonché le modalità cui fare riferimento.

La lavoratrice o il lavoratore, le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione e 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 accordo.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro, 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 telelavoro.

Relativamente alle modalità di espletamento si fa riferimento alla vigente normativa in materia.

Art. 28
Inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e delle persone con disabilità

L'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e delle persone con disabilità, viene promosso per tutte le attività svolte dalle strutture Associative 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. n.151/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

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 svolgente funzioni amministrative.

Art. 29
Preavviso

La parte che esercita il diritto di recesso dal rapporto di lavoro deve rispettare un periodo di preavviso che è fissato in 30 giorni di calendario o periodo inferiore in accordo tra le parti. L'obbligo non sussiste nei seguenti casi:

- risoluzione del rapporto per giusta causa,
- recesso durante o al termine del periodo di prova,
- risoluzione del contratto allo scadere del contratto a termine,

- risoluzione consensuale,
- risoluzione del rapporto per mancata ripresa del servizio a seguito di reintegrazione,
- recesso al termine del periodo di prosecuzione del rapporto a seguito di opzione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia o altre forme di pensionamento previste dalla vigente normativa in materia,
- durante i periodi di sospensione del rapporto per intervento della cassa integrazione o altre forme di ammortizzatori sociali.

Il preavviso decorre dal momento in cui è conosciuto dall'altra parte. Durante il preavviso le parti hanno tutti gli obblighi e diritti derivanti dal rapporto di lavoro in essere.
Nei casi di recesso, in cui sussiste l'obbligo di preavviso, la parte che non lo rispetta deve compensare l'altra, tranne l'ipotesi di preavviso non lavorato per forza maggiore.
L'indennità sostitutiva del preavviso è comunque dovuta per situazioni di sopravvenuta impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa.
Il lavoratore può recedere liberamente in modo unilaterale dal contratto di lavoro, rassegnando le dimissioni senza particolari motivazioni o vincoli se non quello di dare il preavviso, nel rispetto di quanto previsto nel presente articolo, e senza che sia necessaria l'accettazione da parte del datore di lavoro.
L'efficacia delle dimissioni è subordinata all'osservanza della prevista procedura telematica che assicura l'identità del lavoratore che manifesta la volontà di porre fine al rapporto di lavoro. Non è possibile rassegnare le dimissioni con un documento in forma libera e per fatti concludenti.

Art. 30
Cessazione del rapporto

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

a) mancato superamento del periodo di prova;
b) mancata ripresa del servizio a seguito di malattia e reintegrazione nei termini previsti, ove esistenti;
c) dimissioni;
d) risoluzione consensuale;

e) scadenza del termine nei casi di contratto a tempo determinato;

f) licenziamento;

g) messa in mobilità;

h) decesso della lavoratrice o del lavoratore;

i) raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia o altre forme di pensionamento previste dalla vigente normativa in materia;

j) inidoneità permanente per motivi di salute accertata dal medico competente o per tramite le competenti commissioni mediche, una volta espletate tutte le procedure per recupero al servizio attivo e proficuo lavoro a domanda dell'interessato, anche nelle categorie inferiori.

Il datore di lavoro, entro 5 giorni dalla risoluzione del contratto, deve inoltrare la comunicazione di cessazione del rapporto in via telematica ai servizi per l'impiego.

Art. 31
Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro e visita medica

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro la Struttura Associativa riconsegnerà alla lavoratrice o al lavoratore, regolarmente aggiornati, i documenti dovutigli e di essi la lavoratrice o il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.
All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro la Struttura Associativa dovrà rilasciare, a richiesta della lavoratrice o del lavoratore, un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni svolte.
Alla cessazione del rapporto di lavoro, nei casi previsti dalla normativa vigente in tema di sicurezza della salute (D.lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni) la lavoratrice o il lavoratore verranno sottoposti a visita medica a cura del medico competente che consegnerà copia del certificato medico redatto.

Art. 32
Indennità in caso di decesso

In caso di decesso della lavoratrice o del lavoratore, le indennità di cui agli artt. 29 e 92 del presente contratto (preavviso - trattamento di fine rapporto) devono essere liquidate agli aventi diritto, giuste le disposizioni contenute nell'art. 2122 del c.c.
Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si verifica il decesso.

Art. 33
Mobilità

Mobilità d'urgenza:

Nei casi in cui nella struttura Associativa sia necessario soddisfare le esigenze funzionali dei servizi a seguito di eventi contingenti e non prevedibili, l'utilizzo provvisorio delle lavoratrici e dei lavoratori in servizio, presidio e ufficio diverso da quello assegnato è effettuato limitatamente al perdurare delle situazioni predette fino ad un massimo di 90 giorni di calendario.
L'utilizzo delle lavoratrici e dei lavoratori è disposto con atto motivato dall'ufficio preposto.
La mobilità di urgenza presuppone l'utilizzo di tutte le lavoratrici ed i lavoratori di uguale profilo professionale, ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria la funzionalità dell'unità operativa di provenienza.
Alle lavoratrici e ai lavoratori interessati al provvedimento di mobilità d'urgenza spetta il rimborso spese di viaggio nel rispetto di quanto previsto dal vigente contratto sulle trasferte e missioni.
Qualora la mobilità avvenga all'interno della giornata lavorativa, il tempo di percorrenza è considerato a tutti gli effetti come orario di lavoro effettivo.
In sede di confronto aziendale saranno definiti i criteri attuativi del presente istituto.

Mobilità interna:

La Struttura Associativa, prima di procedere alla copertura di posti vacanti, è tenuta a dare tempestiva informazione alle lavoratrici ed ai lavoratori in forza sulla disponibilità del posto o dei posti da coprire.

Nel caso di più domande sarà compilata una graduatoria, tenendo conto di criteri preventivamente definiti dalla Struttura Associativa per l'attribuzione del posto.

Art. 34
Trasferimento

Il trasferimento consiste in uno spostamento del luogo di lavoro del lavoratore, lavoratrice definitivo e senza limiti di durata nel rispetto della vigente normativa in materia. Lo stesso può essere disposto, da una unità produttiva ad un'altra nell'ambito della medesima struttura Associativa, su domanda del lavoratore, qualora ne sussistono le condizioni, o su iniziativa del datore di lavoro per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
La Struttura Associativa, prima di procedere alla copertura di posti vacanti, è tenuta a dare tempestiva informazione alle lavoratrici ed ai lavoratori in forza sulla disponibilità del posto o dei posti da coprire.
Nel caso di più domande sarà compilata una graduatoria, tenendo conto di criteri preventivamente definiti dalla Struttura Associativa per l'attribuzione del posto.
Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto.
In sede di confronto aziendale saranno definiti i criteri attuativi del presente istituto.
Le lavoratrici e i lavoratori maggiorenni con disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge 104/92 art.3 co. 1 e 3:

- hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;

- devono prestare espresso consenso al trasferimento.

I lavoratori e le lavoratrici che siano coniugi, conviventi, parenti o affini entro il secondo grado o parenti e affini entro il terzo grado, se i genitori o il coniuge o la parte d'unione civile della persona con disabilità hanno compiuto i 65 anni oppure sono anch'essi affetti da patologie invalidanti o sono deceduti o mancanti, o parti di uno dei rapporti giuridici previsti dalla legge n.76/16, che prestano assistenza in via continuativa ad una persona con disabilità grave, riconosciuta ai sensi della legge 104/92 art.3 co. 1 e 3, non ricoverata a tempo pieno:

- hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere;

- devono prestare espresso consenso al trasferimento.

Resta fermo quanto previsto per i casi di incompatibilità della permanenza del lavoratore nella sede di lavoro laddove ciò possa avere rilevanti ripercussioni sul regolare svolgimento dell'attività lavorativa.
In caso di trasferimenti particolarmente disagevoli, gli stessi vengono disposti sentite le OO.SS. in sede aziendale.

Art. 35
Trasferta

Per trasferta o missione si intende l'impiego della lavoratrice o del lavoratore fuori dall'ambito delle articolazioni (unità produttive) della medesima Struttura Associativa, in località distanti oltre 20 chilometri.
La trasferta è disposta dal datore di lavoro.
L'attività svolta in trasferta può essere compensata mediante:

- il rimborso delle spese effettivamente sostenute documentate con adeguati giustificativi. In caso di utilizzo del mezzo proprio, il rimborso di 1/5 del costo della benzina verde per chilometro,

- un'indennità costituita unicamente da un importo forfetario,

- un'indennità forfetaria alla quale si aggiunge un rimborso analitico (sistema misto).

In sede di confronto aziendale saranno definiti i criteri attuativi del presente istituto.

Art. 36
Distacco

Il distacco, come disciplinato dalla vigente normativa in materia, si ha quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratrici o lavoratori a disposizione di altro datore di lavoro, a favore del quale deve essere adempiuta la prestazione di lavoro.
Il lavoratore può effettuare la sua prestazione presso il distaccatario anche solo parzialmente, continuando a svolgere presso il distaccante la restante parte della prestazione.
Il distacco è ammesso anche per i lavoratori a termine, nel rispet-

to dei limiti di validità del rapporto.
Il datore di lavoro è tenuto a comunicare il distacco ai servizi per l'impiego entro 5 giorni, con le modalità previste dalla vigente normativa in materia.
Il distacco può essere disposto a condizione che:

- vi sia un cambio nell'esercizio del potere direttivo;
- la titolarità del rapporto resti in capo al datore distaccante;
- sussista l'interesse del datore distaccante;
- il periodo di distacco presso il distaccatario sia temporaneo;
- non configuri illegittima interposizione di manodopera;
- con il consenso del distaccato;
- il luogo di lavoro non disti oltre 50 km rispetto al luogo dove il lavoratore è normalmente occupato e sussistano ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive;
- non comporti un mutamento di mansioni con una riduzione e/o specializzazione dell'attività effettivamente svolta e vi sia il consenso del lavoratore interessato.

Rimangono a carico del distaccante gli oneri relativi al trattamento economico (retributivo, contributivo e assicurativo) e normativo del lavoratore distaccato, mentre sono a carico del destinatario gli obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.
Il datore di lavoro che ottiene la prestazione potrà procedere al rimborso degli oneri sostenuti dal datore distaccante.
Il datore di lavoro distaccante potrà procedere ad assumere con contratto a termine altro lavoratore.
A livello di consultazione aziendale saranno definiti i criteri attuativi dell'istituto.

TITOLO V
Norme comportamentali e disciplinari

Art. 37
Ritardi ed assenze

La lavoratrice e il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro e/o utilizzando altro idoneo mezzo di rilevazione della presenza.
I ritardi devono essere adeguatamente giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso arrotondato al quarto d'ora superiore, salvo diversi accordi definiti in sede aziendale. È fatto salvo il recupero se possibile.
In caso di ripetuti ritardi, si darà luogo, oltre che alla trattenuta, anche ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 39.
Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'Ufficio a tanto preposto. Esse devono essere giustificate immediatamente e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.
L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi è considerata mancanza gravissima ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 39.

Art. 38
Doveri del personale

Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti a svolgere la propria prestazione lavorativa, conformemente alle mansioni assegnate, secondo l'orario di lavoro concordato e nel luogo stabilito.
Sono altresì considerati, nel rispetto negli artt. 2104 e 2105 c.c., obblighi della lavoratrice e del lavoratore:

- la particolare diligenza richiesta dalla specificità delle mansioni assegnate, dalla natura della prestazione e dalla particolare tipologia di persone a cui il servizio è rivolto, nonché dei fini e scopi della Struttura Associativa Anffas;
- l'osservanza ed il rispetto delle disposizioni impartite dal datore di lavoro o dai suoi collaboratori;
- il rispetto delle normative e procedure interne relative alla

sicurezza nei luoghi di lavoro e regolamento sulla privacy;

- il divieto di concorrenza, l'obbligo di riservatezza e comunque la tenuta di un comportamento leale nei confronti del datore di lavoro.

Le lavoratrici ed i lavoratori, nel rispetto della subordinazione gerarchica e dell'organizzazione del lavoro, devono improntare i loro comportamenti verso le persone con disabilità e loro congiunti, i rappresentanti della Struttura Associativa, la dirigenza, il pubblico ed i colleghi al massimo rispetto ed educazione.
La dirigenza, nel rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, improntera a sua volta i rapporti con loro alla massima collaborazione, educazione e rispetto.
É vietato ai lavoratori ritornare nei locali di lavoro ed intrattenersi oltre l'orario di lavoro prescritto, introdurre estranei, salvo che per ragioni autorizzate dall'Amministrazione.
Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti ad uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge.

Art. 39
Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari sono adottati dal datore di lavoro in conformità all'art. 7 della legge n. 300/70 e successive modifiche ed integrazioni.
Devono essere adottati nel rispetto delle seguenti procedure:

a) affissione del codice disciplinare (titolo V vigente CCNL) nella bacheca dell'ente;

b) contestazione degli addebiti al lavoratore:

- redatta in forma scritta;

- avente i requisiti della specificità, dell'immediatezza ed immutabilità dei fatti contestati;

- portata a conoscenza del lavoratore (si considera assolto l'obbligo di conoscenza dell'atto per il solo fatto che l'atto sia giunto al destinatario anche se lo stesso viene rifiutato).

- la contestazione degli addebiti deve essere recapitata, nel rispetto delle procedure di cui sopra, alla lavoratrice o al lavoratore non oltre il termine di 30 (trenta) giorni dal momento in cui gli organi direttivi della Struttura Associativa hanno

avuto piena ed effettiva conoscenza della mancanza commessa, fermo restando l'obbligo dei diretti superiori gerarchici del lavoratore di riferire tempestivamente dell'infrazione agli organi titolari del potere disciplinare.

c) giustificazione del lavoratore;

d) audizione e difesa del lavoratore:

- assegnazione di un termine di giorni 5, decorrente dalla contestazione, affinché la lavoratrice o il lavoratore possa produrre le proprie esaustive difese e controdeduzioni in forma scritta o, entro il medesimo termine, richiedere di essere sentito oralmente. In tale ultimo caso l'audizione si deve svolgere tassativamente entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta;
- è facoltà della lavoratrice o del lavoratore di avere assistenza da parte di un rappresentante dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;

e) provvedimenti conservativi:

- comunicazione del provvedimento sanzionatorio entro giorni 30 dalla data di ricevimento delle controdeduzioni o di audizione.

Le mancanze della lavoratrice o del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

1. richiamo verbale,
2. richiamo scritto,
3. multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione,
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni,
5. licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra la lavoratrice o il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e adeguata giustificazione ai sensi dell'art. 37 o abbandoni, anche temporaneamente, il posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la ces-

sazione senza giustificato motivo;

c) commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;

d) non esegua le mansioni connesse alla qualifica posseduta ed ai compiti assegnati dalla Amministrazione;

e) ometta di controfirmare il registro delle presenze e/o di utilizzare altro idoneo mezzo di rilevazione della presenza;

f) compia insubordinazione nei confronti di superiori gerarchici;

g) esegua i compiti affidatigli negligentemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;

h) non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite e/o alle indicazioni assistenziali e/o educative;

i) tenga un contegno scorretto od offensivo verso le persone con disabilità e i loro rappresentanti, le altre o altri prestatori di lavoro ed ogni terzo con il quale venga in contatto;

j) violi il segreto professionale e di ufficio;

k) non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura Associativa, non attui metodologie assistenziali, educative, didattiche o riabilitative proposte dalla équipe direttiva;

l) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio alla economia, all'ordine e all'immagine della Struttura Associativa anche in forma allusiva e per mezzo dei social;

m) fumi nei locali nonostante l'espresso divieto;

n) attenda durante l'espletamento del servizio ad attività diverse da quelle dovute, con particolare riferimento all'uso di strumenti informatici per telefonare, chattare e navigare per fini privati ed in misura da incidere significativamente sulla qualità della prestazione lavorativa individuale e complessiva;

o) si presenti al lavoro e presti servizio in stato di accertata ubriachezza o di accertata alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti o psicotrope;

p) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento di domicilio, anche di carattere temporaneo;

q) violi, o non osservi le norme igienico-sanitarie e di sicurez-

za di cui alle disposizioni di legge qualora non diversamente sanzionato dalle stesse, nonché le misure di prevenzione infortuni e le disposizioni a tale scopo emanate dalla Struttura Associativa;

r) ometta di fornire entro 24 ore dalla conoscenza dell'illecito commesso nella circolazione stradale, in quanto conduttore di automezzi della Struttura Associativa, tutte le notizie relative la commessa violazione nonché i dati personali e della patente.

Ove si configuri un notevole inadempimento, comportante l'irrogazione della sanzione della sospensione, con il rispetto delle norme della legge n. 604/1966 e successive modifiche, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

a) nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;

b) per assenza ingiustificata superiore a 3 (tre) giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente o seguente alle festività ed alle ferie;

c) per recidiva in qualunque mancanza che comporti la sospensione, quando siano stati comminati due provvedimenti disciplinare nell'arco di un anno;

d) per assenza per simulata malattia o infortunio;

e) per introduzione di persone estranee nell'azienda stessa senza permesso dell'Amministrazione;

f) per abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;

g) per alterazione o falsificazione delle indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque, volontariamente annotazioni su questi anche per conto di colleghi;

h) per l'utilizzo di mezzi, attrezzature, beni, ecc. della Struttura Associativa a fini personali;

i) per il conseguimento di interesse privato nello svolgimento del rapporto di lavoro;

j) per violazione del segreto professionale e di ufficio;

k) per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno alle persone con disabilità e alla Struttura Associativa;

l) per tolleranza di abusi commessi da parte del personale che opera a vario titolo nella struttura;

m) per compimento di atti, violenze fisico-verbali o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona, con particolare riferimento alle persone con disabilità;

n) per aver assistito o essendo venuto a conoscenza, in qualsiasi modo, di circostanze di cui al punto precedente, non abbia tempestivamente informato la Struttura Associativa o si sia sottratto nel rendere testimonianza;

o) per svolgimento di attività continuativa privata nell'ambito del settore di intervento della Struttura Associativa e comunque per conto terzi con esclusione dei rapporti di lavoro a tempo parziale opportunamente comunicato;

p) per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal lavoratore e lavoratrice secondo i principi generali di diritto vigente (art. 2105 c.c.);

q) per contraffazione o mendace dichiarazione sulla documentazione inerente all'assunzione e successive.

È facoltà dell'Amministrazione provvedere alla sospensione cautelare, onde procedere ad accertamenti preliminari nei casi di notevole inadempimento in cui è prevista la possibilità di adozione del provvedimento di licenziamento.
Alla lavoratrice o al lavoratore con sospensione cautelativa viene concesso un assegno alimentare, nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia.
La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo alla adozione del provvedimento del licenziamento.

Art. 40
Patrocinio legale delle lavoratori e lavoratrici dipendenti per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio

La Struttura Associativa, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti della lavoratrice o del lavoratore dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi

all'adempimento dei compiti di ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa della lavoratrice o del lavoratore dipendente che comportino l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere la lavoratrice o il lavoratore da un legale.
La Struttura Associativa potrà esigere dalle lavoratrici o dai lavoratori che subiscano condanne con sentenza passata in giudicato per fatti a loro imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la loro difesa.

Art. 41
Responsabilità civile delle lavoratrici e lavoratori nei rapporti con i fruitori dei servizi

La responsabilità civile della lavoratrice o del lavoratore nei loro rapporti con i fruitori dei servizi di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985 n. 190, verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dalle singole Strutture Associative.

Art. 42
Infrazioni al codice della strada

Alla lavoratrice o al lavoratore con qualifica di autista che, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, sia dall'autorità ritirata la patente per condurre autoveicoli, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi, senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità. All'autista, in questo periodo, potranno essere assegnate, previo accordo tra le parti in sede locale, ove ve ne sia la possibilità, altre mansioni ed in questo caso percepirà la retribuzione della posizione economica nella quale verrà a prestare servizio. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse le mansioni assegnate dalla Struttura Associativa, si darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso verrà corrisposta all'autista l'indennità di anzianità e le altre indennità eventualmente spettanti secondo la retribuzione percepita al tempo del ritiro della patente stessa.
É considerata mancanza gravissima ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 39:

- l comportamento della lavoratrice o del lavoratore cui è affidata la conduzione di automezzi delle Strutture Associative che, commettendo illeciti nella circolazione stradale, non fornisca, entro 24 ore dalla conoscenza dell'accadimento, tutte le notizie relative alla commessa violazione nonché i dati personali e della patente;
- la guida di automezzi delle Strutture Associative in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Per quanto non previsto si fa riferimento alle norme di legge previste in materia (D.lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni).

Art. 43
Copertura assicurativa utilizzo mezzi propri di trasporto

La Struttura Associativa dovrà stipulare idonea polizza di copertura assicurativa per i rischi non coperti dalla propria assicurazione, a tutela della lavoratrice o del lavoratore che per ragioni di servizio venga espressamente autorizzato per iscritto all'utilizzo di mezzi propri di trasporto.
Ove ciò non fosse praticabile per impossibilità tecniche da parte delle compagnie assicurative in sede aziendale verranno concordate modalità sostitutive.

TITOLO VI
Classificazione del personale

Art. 44
Obiettivi

Con le norme sulla classificazione del personale le parti, nel superare definitivamente il precedente sistema d'inquadramento, hanno inteso introdurre un nuovo e diverso sistema idoneo a consentire un equo contemperamento tra la valorizzazione dell'autonomia organizzativa delle Strutture Associative, le esigenze di sviluppo professionale dei dipendenti delle stesse ed il rispetto dei vincoli di bilancio e delle risorse contrattualmente definite.
Le norme sull'inquadramento e classificazione del personale sono, in sostanza, finalizzate al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, al potenziamento dell'efficienza ed efficacia gestionale, alla razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro attraverso l'incentivazione della motivazione del personale cui viene garantito il riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.
In questa stessa ottica e, in particolare, in relazione allo sviluppo professionale, si pone la disponibilità del personale all'integrazione e alla interscambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse posizioni lavorative senza che ciò di per sé configuri l'acquisizione di alcun diritto soggettivo né automatismo alcuno, mentre sarà elemento di valutazione a fini dell'applicazione dell'art. 47.

Art. 45
Il sistema di classificazione

Il nuovo sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate A, B, C, D, E, F.
La corrispondenza delle posizioni economiche alle rispettive categorie è indicata all'art. 83.
L'inquadramento del personale nelle sei categorie è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte.
Le categorie sono individuate mediante le declaratorie previste dall'art. 48 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per

l'inquadramento nelle categorie stesse, corrispondenti a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative.
Nell'ambito della stessa categoria le mansioni si considerano equivalenti indipendentemente dalla posizione economica attribuita.
I profili professionali inerenti a ciascuna categoria, così come descritti, hanno carattere esaustivo e descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie.
I compiti e le responsabilità di ciascun profilo sono, invece, indicati a titolo esemplificativo.
Ciascun dipendente è tenuto a svolgere anche attività complementari e/o strumentali a quelle inerenti lo specifico profilo.
Nell'ipotesi in cui venissero individuati da parte degli organi di governo nazionali o regionali nuovi o diversi profili professionali per il settore non contemplati nel presente contratto, le parti si incontreranno per definire, sulla base della declaratoria di cui all'art. 48 l'inquadramento conseguente delle lavoratrici e dei lavoratori.

Art. 46
Norma generale d'inquadramento

Il personale assunto verrà inquadrato nella categoria spettante, sulla base delle declaratorie e dei profili e con inserimento nella posizione indicata nell'art. 48.

Art. 47
Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria

All'interno di ciascuna categoria si individuano sei posizioni economiche che implicano, esclusivamente, una progressione economica nell'ambito della categoria di appartenenza.
La progressione economica verrà disciplinata da contrattazione integrativa a livello aziendale nel limite delle risorse finanziarie esistenti e rese disponibili, nonché sulla base dei seguenti criteri integrabili e definibili circa le modalità applicative, in sede decentrata:

a) anzianità di servizio nella struttura;

b) assenza di provvedimenti disciplinari;

c) basso tasso di assenteismo;

d) arricchimento e qualificazione professionale (partecipazione a corsi professionali, di aggiornamento ecc.);

e) impegno e qualità della prestazione professionale.

La progressione orizzontale potrà realizzarsi con un passaggio singolo da una posizione economica alla successiva. Tra un passaggio e l'altro dovrà decorrere un periodo di tempo non inferiore ad anni tre.
Si conferma che il personale assunto nella posizione economica iniziale (1) delle categorie A, B, C, ove non siano intervenuti accordi in sede locale di applicazione della progressione economica che riguardino direttamente queste posizioni, decorsi 24 (ventiquattro) mesi dalla data di assunzione sarà inquadrato nella 2^ posizione economica del livello di riferimento.
Il passaggio da una posizione economica all'altra, per effetto del presente articolo, determina l'assorbimento degli elementi retributivi aggiuntivi (ad es. assegni ad personam, superminimi, ecc.) in ragione del 50% per ogni singolo passaggio.
Ove la somma da riassorbire sia inferiore al 50% dell'incremento economico, avverrà in un'unica soluzione all'atto del primo passaggio.

Art. 48
Declaratoria delle categorie

Le categorie di cui al presente articolo sono individuate mediante le seguenti declaratorie:
CATEGORIA A - appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, in esecuzione di compiti assegnati e secondo prassi e metodologie definite;
- responsabilità riferita al corretto svolgimento delle proprie attività.

Il profilo è: operatore generico.
Il suddetto profilo riassorbe le qualifiche di:

- addetta/o alle pulizie;
- addetta/o alle cucine;
- addetta/o al guardaroba;
- addetta/o alla lavanderia;
- operaia/o generica.

A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel pre-

sente profilo le seguenti qualifiche:

- centralinista;

- fattorino.

La posizione economica di assunzione per il profilo e le qualifiche previste nella categoria A viene fissata in A1.

CATEGORIA B - appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di attività esecutive, di natura tecnica, manuale ed igienico-assistenziale, riferite alle proprie qualificazioni professionali (acquisite attraverso l'esperienza lavorativa e/o percorsi formativi);

- autonomia e responsabilità relative alle attività assegnate nell'ambito di prescrizioni di massima.

Il profilo è: operatore qualificato.

Il suddetto profilo riassorbe le qualifiche di:

- operaia/o qualificato.

A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

- aiuto cuoca/o;

- autista patente B/C;

- addetta/o alla segreteria;

- accompagnatrice/ore.

Vengono inoltre inserite, ad esaurimento, le seguenti qualifiche:

- assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formata/o.

La posizione economica di assunzione per tutti i profili previsti nella categoria B viene fissata in B1.

CATEGORIA C - appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze teoriche e/o specialistiche proprie della qualifica posseduta;

- capacità manuali e tecniche riferite alle proprie specializzazioni professionali;

- conoscenze idonee a svolgere eventuali funzioni di gestione e controllo di figure a minore contenuto professionale;

- autonomia e responsabilità riferite all'applicazione di metodologie definite ed applicate in precisi ambiti di intervento operativo nonché all' attuazione di programmi di lavoro, alle attività direttamente svolte e alle istruzioni emanate nell'eventuale funzione di gestione e controllo di figure a minore contenuto professionale.

Il profilo è: operatore specializzato.
Il suddetto profilo riassorbe le qualifiche di:

- operaia/o specializzato.

A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

- autista patente DK;
- cuoca/o;
- tecnica/o;
- capo operaia/o;
- coadiutrice/ore amministrativa/o;
- operatore socio-sanitario (OSS).

Vengono inoltre inserite, ad esaurimento, le seguenti qualifiche:

- autista-accompagnatrice/ore;
- assistente domiciliare e dei servizi tutelari formato (ADEST-OTA-OSA, ecc);
- educatrice/ore senza titolo;
- istruttrice/ore senza titolo;
- animatrice/ore senza titolo;
- insegnante senza titolo;

La posizione economica di assunzione per tutti i profili previsti nella categoria C viene fissata in C1 ad eccezione degli operatori socio sanitari (OSS) per i quali la posizione economica di assunzione viene fissata in C2.

CATEGORIA D - appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze teoriche-specialistiche in relazione al titolo professionale posseduto;

- capacità tecniche ed elevato contenuto professionale;
- conoscenze idonee a svolgere eventuali funzioni di gestione di figure a minore contenuto professionale;
- partecipazione, elaborazione ed attuazione di programmi di lavoro;
- autonomia e responsabilità riferita all'attuazione dei programmi di lavoro, alle attività direttamente svolte, alle istruzioni emanate.

Il profilo è: operatore professionale.
A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

- assistente amministrativa/o;
- assistente sociale;
- educatrice/ore professionale;
- infermiere;
- fisioterapista;
- logopedista;
- terapista occupazionale;
- terapista della neuropsicomotricità dell'età evolutiva;
- tecnico della riabilitazione psichiatrica e psicosociale;
- animatore sociale;
- musicoterapista.

Vengono inoltre inserite, ad esaurimento, le seguenti qualifiche:

- educatrice/ore con titolo;
- istruttrice/ore con titolo;
- animatrice/ore con titolo;
- psicomotricista.

La posizione economica di assunzione per tutti i profili previsti nella categoria D viene fissato in D1 ad eccezione dell'assistente sociale, educatore professionale, fisioterapista, infermiere, logopedista, terapista occupazionale, terapista della neuropsicomotricità, tecnico dell'educazione e della riabilitazione psi-

chiatrica e psico-sociale, animatore sociale, musicoterapista, per i quali la posizione economica di assunzione viene fissata in D2.
CATEGORIA E - appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze teoriche-specialistiche e/o gestionali;
- capacità tecniche-amministrative-contabili, tecniche-organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa;
- autonomia e responsabilità proprie della funzione esplicata.

Il profilo è: operatore responsabile.
A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

- collaboratrice/ore amministrativo;
- coordinatrice/ore di unità operativa.

La posizione economica di assunzione per tutti i profili previsti nella categoria E viene fissata in E1.
CATEGORIA F - appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- specifica ed approfondita competenza e capacità professionale;
- costante aggiornamento nella propria disciplina;
- competenza progettuale e/o contabile;
- rilevante apporto al miglioramento dell'organizzazione del lavoro;
- autonomia direttiva e responsabilità proprie delle funzioni esplicate.

Il profilo è: operatore direttivo.
A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

- medico;
- psicologa/o;
- pedagogista;
- sociologa/o;
- responsabile di area;

- direttore generale;

- direttore sanitario.

La posizione di assunzione per tutti i profili previsti nella categoria F viene fissata in F1 ad eccezione del direttore generale e del direttore sanitario per i quali la posizione economica di assunzione viene fissata in F4.

Art. 49
Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

Alla lavoratrice o al lavoratore devono essere assegnate le mansioni inerenti alla categoria e qualifica di assunzione oppure le mansioni equivalenti, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

Alla lavoratrice o al lavoratore, purché in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fatte salve le attribuzioni della responsabile o del responsabile del servizio, possono essere temporaneamente assegnate mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o qualifica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica e professionale della lavoratrice e del lavoratore dipendente, gli stessi - ove in possesso di idonea patente di guida e che ne siano in condizione oggettiva e soggettiva valutate preventivamente in modo congiunto, previo assenso della lavoratrice/lavoratore – su espressa richiesta della struttura Associativa e per oggettivi motivi di servizio, al fine di potenziare le attività di socializzazione delle persone con disabilità in coerenza con il progetto di struttura, possono temporaneamente e limitatamente a tali attività essere adibiti alla guida degli automezzi aziendali per il trasporto delle persone con disabilità stesse.

La struttura associativa dovrà stipulare idonea polizza assicurativa a copertura di tutti i rischi connessi a tale attività ove già non ricompresa in altra polizza.

La lavoratrice o il lavoratore è tenuto a svolgere, nell'ambito della propria qualifica, quei compiti aventi natura semplice (ad es.: utilizzo di computer, sistemi di videoscrittura, fotocopiatrice, telefax, disbrigo di commissioni presso altri uffici, etc.) che risultino marginali, ma strettamente necessari in rapporto alle effettive condizioni organizzative.

Alla lavoratrice o al lavoratore, cui sono assegnate mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla sua, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della loro esplicazione, una

retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza di posizione economica fra la qualifica superiore medesima e quella di inquadramento, sempre che tali mansioni siano svolte per non meno di 30 giorni lavorativi continuativi.
Fermo restando il trattamento economico di cui al capoverso precedente, nel caso di assegnazione a mansioni superiori compatibili con il titolo professionale posseduto, sempre risultante da atto scritto, per la lavoratrice o il lavoratore l'assegnazione stessa diviene definitiva dopo un periodo di tre mesi consecutivi, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratrice o di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Dal momento dell'assegnazione definitiva il trattamento economico è quello previsto dall'art. 85 del presente CCNL.
L'assegnazione di mansioni superiori, per periodi superiori a 30 giorni, deve risultare da atto scritto da inserire nel fascicolo personale. I periodi relativi non sono cumulabili.
Per tutto quanto non espressamente indicato si applica quanto previsto dall'art. 2103 c.c.

Art. 50
Cumulo delle mansioni

Alle lavoratrici o ai lavoratori che esplicano più mansioni di diverse categorie e qualifica deve essere attribuito, ai sensi dell'articolo precedente, il trattamento economico ed eventualmente la categoria e la qualifica corrispondente alla mansione superiore, sempreché questa ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo e non abbia carattere accessorio e complementare.
In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita, dovrà essere corrisposta alla lavoratrice o al lavoratore la differenza tra la posizione economica pertinente alla mansione superiore e quella di inquadramento.

Art. 51
Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

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

- inidoneità anche parziale, temporanea o permanente con prescrizioni e limitazioni;
- inidoneità temporanea (con la precisazione dei limiti temporanei) o permanente.

Il datore di lavoro, anche in considerazione delle norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità (Legge. N 68/99 e successive integrazioni e modificazioni) attua le misure indicate dal medico competente e, se le stesse prevedono, l'inidoneità alla mansione specifica, adibisce il lavoratore, se possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alla mansione di provenienza.
Contri i giudizi del medico competente è ammesso ricorso entro 30 giorni dal giudizio medesimo, all'Organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, modifica, revoca del giudizio stesso.
Ove esperite, con esito negativo, tutte le previste azioni per il recupero a servizio attivo e proficuo lavoro, come sopra indicate, il rapporto di lavoro può essere risolto.

TITOLO VII
Orario di lavoro

Art. 52
Orario normale

L'orario "normale" di lavoro è contrattualmente fissato in 38 ore settimanali di lavoro effettivo per tutto il personale inquadrato nelle categorie da A a F.
Le lavoratrici e i lavoratori che alla data del 21 settembre 2012 risultavano in forza nelle strutture associative con contratto a tempo indeterminato mantengono:

- 36 ore settimanali se inquadrate nella posizione da A, B, C, D

- 38 ore settimanali se inquadrate nella posizione E e F.

Le lavoratrici e i lavoratori che in virtù della nuova classificazione prevista dall'art. 48 si sono collocati nel contratto precedente in categoria E o F, mantengono l'orario di 36 ore settimanali, quale condizione di miglior favore, se già in atto al momento della stipula del Contratto Collettivo di Lavoro 2002-2005.
La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a mesi sei.
É espressamente escluso dalla computabilità il tempo impiegato per recarsi al lavoro e quello di vestizione e svestizione, laddove non sia fatto obbligo da parte della struttura associativa di indossare specifici abiti di servizio. Laddove sia fatto obbligo dalla struttura associativa di specifici abiti di servizio esclusi i D.P.I. singoli, il tempo di vestizione e svestizione, non superiore a 15 minuti complessivi, è computato quale normale orario di servizio. In sede di confronto aziendale saranno definite le modalità applicative.
All'interno della medesima struttura associativa e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.
In relazione alle peculiarità dei servizi, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali anche in fasce orarie differenti.
I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al primo 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 godimento del riposo settimanale di legge.
Articolazioni diverse, da quelle previste, dell'orario normale di lavoro settimanale, fermo restando la facoltà di articolarlo su 5 o 6 giornate lavorative, potranno essere definite dalle Strutture Associative, in accordo con le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 53
Durata massima orario di lavoro

Con riferimento al D. Lgs. 66/2003 e successive modifiche e integrazioni, la durata massima settimanale dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore ed include sia le ore di lavoro supplementare che straordinario.
La durata media settimanale dell'orario non potrà in alcun caso superare le 48 ore comprese le ore di lavoro supplementare e straordinario e al netto delle ore di lavoro supplementare o straordinario per le quali il lavoratore beneficia di un riposo compensativo o banca ore, in alternativa alla retribuzione fatte salve le maggiorazioni laddove dovute.
In considerazione delle particolari finalità ed attività esercitate, senza fine di lucro, dalle Strutture Associative Anffas, il computo viene effettuato con riferimento ad un periodo non superiore all'anno e con esclusione dei periodi di ferie e di assenze per malattia.
Ai fini dell'obbligo di comunicazione di superamento delle 48 ore settimanali alla I. T. L. competente per territorio, i termini della comunicazione decorreranno dalla scadenza del termine di riferimento come stabilito dal presente contratto.

Art. 54
Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come fissato dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso nei limiti di 180 ore

annue per far fronte ad effettive esigenze di servizio, su indicazione del datore di lavoro, di norma, in forma scritta.
Il personale non in servizio può essere chiamato a prestare lavoro straordinario dietro richiesta motivata.
Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore di ordinaria programmazione del lavoro, il tetto annuo di ore straordinarie è utilizzabile, secondo criteri definiti, nell'ambito del confronto tra le parti in sede aziendale.
Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è comunque disposto, in relazione a:

- casi eccezionali, esigenze tecnico organizzative ed impossibilità a fronteggiarle attraverso l'assunzione di altre lavoratrici o lavoratori;
- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo ad un pericolo grave o immediato ovvero un danno alle persone o ai servizi;
- eventi particolari come manifestazioni collegate alle attività associative.

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte, separatamente dal computo delle ore ordinarie e compensato con una quota oraria della retribuzione ordinaria maggiorata del 20%.
Per le ore di straordinario, prestato in orario di lavoro notturno o nei giorni festivi per legge, la quota di retribuzione oraria in atto è maggiorata del 30%.
Per le ore di straordinario prestato in orario di lavoro notturno, nei giorni considerati festivi per legge, la maggiorazione è del 50%.
A richiesta della lavoratrice e dei lavoratori possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, riposi compensativi. I riposi compensativi dovranno essere goduti entro 90 giorni computati dal primo giorno del mese successivo alla prestazione.
I riposi compensativi non si computano ai fini della media di cui all'art. 4 del D. Lgs n. 66/03.

Art. 55
Lavoro notturno, festivo

Lavoro notturno
Per lavoro notturno si intende la prestazione lavorativa ordina-

ria di almeno 7 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 24 e le ore 5 del mattino.
È vietato adibire al lavoro notturno:

- le donne dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono, altresì, obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con lo stesso;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia unico genitore e/o genitore co-affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che assista una persona con disabilità ai sensi della legge n. 104/92 articolo 3 comma 3.

Il lavoro notturno nelle strutture associative rappresenta un momento di particolare impegno in cui le figure professionali - in numero ridotto rispetto alla presenza nelle fasce orarie diurne - sono chiamate ad operare con professionalità, nel rispetto di protocolli organizzativi e gestionali atti a garantire l'incolumità e l'assistenza diretta ed indiretta alla persona con disabilità.
A fronte di questo impegno e delle funzioni a cui sono chiamati, alla lavoratrice e al lavoratore, ove ne ricorrano i requisiti, spetta quale riconoscimento legato ad un incremento dell'efficacia ed efficienza organizzativa, un'indennità pari ad euro 2,50 lorde per ogni ora di servizio effettivamente prestato nella fascia oraria compresa tra le ore 22 e le ore 6.

Lavoro Festivo

Per lavoro festivo si intende la prestazione lavorativa ordinaria effettuata in giorno festivo.
Il lavoro festivo all'interno dei servizi residenziali delle strutture associative rappresenta un momento di particolare impegno in cui le figure professionali – in numero ridotto rispetto alla presenza nelle fasce orarie diurne settimanali ordinarie - sono chiamate ad operare con professionalità, nel rispetto di protocolli organizzativi e gestionali atti a garantire la relazione ed integrazione sociale oltre che l'assistenza diretta ed indiretta alla persona con disabilità.
Per le motivazioni di cui sopra alla lavoratrice e al lavoratore, ove ne ricorrano i requisiti, spetta la seguente indennità:

- euro 16,00 lorde per ogni prestazione effettivamente resa in

giornata festiva e di durata superiore alla metà del turno, ridotta a euro 8,00 se la prestazione, sempre in giornata festiva, è di durata pari o inferiore alla metà del turno.

Diverse modalità potranno essere definite in sede di contrattazione aziendale.
Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo, al lavoratore non può essere corrisposta più di un'indennità festiva.

Art. 56
Riposi e pause

Tutte le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero di 11 ore consecutive, nonché al riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.
Per il personale impegnato in turni continuativi ed avvicendati sulle 24 ore, è possibile in via eccezionale derogare al principio della consecutività del riposo giornaliero, con periodi equivalenti di riposo compensativo. In ogni caso il riposo giornaliero non potrà essere inferiore a 9 ore consecutive. Le modalità e le clausole per poter accedere a detta deroga, così come le misure compensative, devono essere oggetto di accordo in contrattazione aziendale, ai sensi dell'art. 7.

Art. 57
Banca ore

La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementari e straordinarie che, mensilmente su richiesta della lavoratrice e del lavoratore, saranno accumulate e resteranno a loro disposizione per l'anno in corso di maturazione. In via eccezionale le stesse potranno essere fruite entro il semestre successivo.
Le ore accantonate, oltre che essere fruite come riposo compensativo, potranno essere utilizzate, su richiesta del lavoratore e della lavoratrice, per compensare eventuali permessi od ore non prestate in debito orario. A titolo esemplificativo e non esaustivo potranno altresì confluire nella banca delle ore:

- i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie di cui all'articolo 54 del presente CCNL;
- i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale di cui all'articolo 59 del presente CCNL;

- il recupero delle festività lavorate previste dall'articolo 59 del presente CCNL;
- ogni altro recupero di prestazioni lavorative previsto dalle norme contrattuali.

Le ore accantonate, per le quali deve essere corrisposta la maggiorazione così come prevista dall'articolo 54 del CCNL, sono indicate mensilmente in busta paga.
Le ore accantonate in banca ore, potranno essere fruite, compatibilmente con le esigenze di servizio, come permessi retribuiti.
Le stesse di norma dovranno prevedere la copertura di una o più giornate lavorative intere.
Le stesse potranno essere richieste anche sotto forma di permessi orari, con un minimo di 30 minuti per singola richiesta o diversa articolazione da definirsi in sede aziendale
Le strutture associative procederanno a corrispondere quanto dovuto, relativamente alle ore inserite in banca ore nel corso dell'anno precedente e non utilizzate entro il semestre successivo, entro i 90 giorni successivi. Ulteriori articolazioni dell'istituto contrattuale e la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale.

Art. 58
Ferie

LLe lavoratrici e i lavoratori per ogni anno solare di servizio effettivamente prestato maturano il diritto ad un periodo di ferie pari a trenta giorni lavorativi per i quali verrà erogata la corrispondente normale retribuzione fissa mensile.
Qualora l'orario di servizio settimanale sia distribuito su cinque giornate lavorative (settimana corta), il computo dei giorni di ferie spettanti deve essere sempre effettuato con riferimento a sei giornate lavorative settimanali.
É data facoltà, previo accordo fra le parti a livello aziendale e/o territoriale, di calcolare le giornate di ferie in ore. In tal caso, per le lavoratrici ed i lavoratori con un orario settimanale pari a n.36 ore il computo sarà pari a 180 ore mentre per le lavoratrici ed i lavoratori con un orario settimanale pari a n.38 ore il computo sarà pari a 190 ore. Resta inteso che devono essere fruite intere giornate.
In tutti gli altri casi il conteggio delle ore sarà riparametrato con riferimento all'effettivo orario settimanale dovuto. Durante

il periodo di fruizione delle ferie alla lavoratrice o al lavoratore deve essere corrisposta la normale retribuzione in godimento.
La lavoratrice o il lavoratore che inizi o cessi il rapporto di lavoro durante l'anno di maturazione ha diritto, per ogni mese di servizio prestato, ad 1/12^ del periodo di ferie spettanti e le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.
La lavoratrice o il lavoratore ha diritto, in sostituzione delle festività soppresse e di quella spostata alla domenica, a cinque giornate di permesso, da fruirsi entro l'anno solare, anche in modo frazionato purché non inferiore alle 2 ore, in periodo scelto da ogni lavoratore compatibilmente con le esigenze di servizio.
Il periodo di fruizione delle ferie viene stabilito dall'Amministrazione attraverso la predisposizione di un piano ferie da adottarsi entro il mese di marzo di ogni anno.
Diverse modalità potranno essere definite in sede locale con particolare riferimento alle esigenze legate alla pianificazione di soggiorni climatici, ma comunque non oltre il mese di maggio.
I criteri e le modalità per la definizione del piano ferie e la fruizione delle stesse sono definiti attraverso esame congiunto con le RSA o RSU entro il mese di febbraio. Verrà garantita comunque ad ogni lavoratrice e lavoratore un periodo estivo non inferiore a 15 giorni continuativi.
Il piano ferie dovrà tenere conto delle indicazioni che le lavoratrici e i lavoratori, nel rispetto dei criteri stabiliti, dovranno fare pervenire entro il mese di marzo.
I periodi di sospensione delle attività stabiliti dalla amministrazione sono computati nelle ferie, ad eccezione delle festività soppresse di cui al 5^ capoverso.
Di norma le ferie vanno godute entro l'anno di maturazione. In caso di impossibilità derivante da motivate esigenze, le stesse dovranno essere accordate e fruite entro il semestre successivo.
Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie, trattandosi di diritto irrinunciabile e non monetizzabile.
Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie, salvo diverso accordo tra le parti.
Ai fini della sospensione del decorso delle ferie in caso di insorgenza di malattia, anche in paesi esteri, le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti ad inviare, nei modi e nei tempi previsti dalla vigente normativa, idonea certificazione medica.
Il godimento dei singoli periodi di ferie è sempre subordinato a

preventiva espressa autorizzazione scritta rilasciata dall'Amministrazione così come la mancata autorizzazione o il diniego.
Il diritto alle ferie non maturerà in tutti i casi in cui è espressamente escluso dalle normative vigenti.

Art. 59
Festività

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

1. Capodanno (1^ gennaio)
2. Epifania (6 gennaio)
3. Lunedì di Pasqua (mobile)
4. Anniversario della Liberazione (25 aprile)
5. Festa del Lavoro (1^ maggio)
6. Festa della Repubblica (2 giugno)
7. Assunzione della Madonna (15 agosto)
8. Ognissanti (1^ novembre)
9. Immacolata Concezione (8 dicembre)
10. S. Natale (25 dicembre)
11. S. Stefano (26 dicembre)
12. Santo Patrono (mobile)

In occasione delle suddette festività decorre a favore della lavoratrice o del lavoratore la normale retribuzione di cui all'art. 82.
Le lavoratrici o i lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro trenta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'Amministrazione sentito l'interessato.
In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale o con la domenica, la lavoratrice o il lavoratore hanno diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno feriale stabilito dalla Amministrazione in accordo con l'interessato.
Ove accertate esigenze di servizio non consentano il riposo

compensativo, la lavoratrice o il lavoratore avrà come compenso una corrispondente quota economica o le stesse ore potranno confluire, su richiesta della lavoratrice o lavoratore, in banca ore, fatte salve le maggiorazioni e/o le indennità, ove dovute.

Art. 60
Pronta disponibilità - reperibilità esterna

Il servizio di pronta disponibilità esterna è del tutto eccezionale ed è caratterizzato dalla immediata reperibilità della dipendente o del dipendente e dall'obbligo di intervenire secondo le indicazioni ricevute nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo intese da definirsi in ambito aziendale. Tale istituto è da intendersi come strumento teso ad incrementare l'efficienza delle strutture e l'efficacia dell'intervento sulle persone con disabilità a fronte di esigenze straordinarie atte a garantire un servizio di continuità e qualità con professionalità interne al servizio stesso.
Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 59 del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
Il servizio di pronta disponibilità va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore, dà diritto ad un compenso di euro 21,00 lordi per ogni 12 ore. L'erogazione per il contenuto e le modalità, assolve ai criteri di incremento di produttività e qualità del servizio.
Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minor durata la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.
In caso di chiamata l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata con recupero orario, ferme restando le eventuali maggiorazioni, in relazione alle esigenze di servizio ed a richiesta dell'interessata o dell'interessato.
Non possono essere previste per ciascun dipendente più di 8 turni di pronta disponibilità al mese.

Art. 61
Reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura

Nei casi di servizi residenziali continuativi, alle lavoratrici ed ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con vincolo di permanen-

za nella struttura, secondo un'apposita programmazione, verrà riconosciuta una indennità di 35,00 € per ciascuna notte con 7 ore di reperibilità ricomprese dalle ore 24:00 alle ore 7:00.
Nei casi previsti di cui sopra, si considera orario di lavoro retribuito secondo quanto previsto dall'art. 52 del vigente CCNL quello prestato dalle ore 22:00 alle ore 24:00 e dalle ore 7:00 alle ore 9:00, al di là della prestazione di servizio effettivo.
Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate verranno computate come ore straordinarie e retribuite come previsto dall'art. 54.
I criteri, la modalità, l'individuazione dei servizi, le figure professionali con vincolo di permanenza nella struttura, nonché il numero di presenze notturne massime, saranno definiti in sede aziendale, tramite apposito accordo tra le parti, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

TITOLO VIII
Permessi, aspettative e congedi

Art. 62
Permessi e recuperi

Alla lavoratrice ed al lavoratore possono essere concessi dalla Struttura Associativa, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 36 ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a 5 (cinque) giornate di cui all'art. 58 del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nonché aver esaurito quelle inserite in banca ore.
Entro i tre mesi successivi a quello della fruizione del permesso, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenute/i a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.
L'addebito di dette ore ed il conseguente recupero delle ore non lavorate, confluiranno nella banca ore di cui all'art.57.
Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi nei modi fissati dal presente articolo, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante per il numero di ore non recuperate.

Art. 63
Congedo matrimoniale

La lavoratrice o il lavoratore non in prova, in occasione del matrimonio avente validità civile, ha diritto ad un congedo retribuito, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, decorrenti, di norma, dal giorno del matrimonio stesso.
Il congedo matrimoniale non può essere computato nel periodo di ferie annuale né coincidere con il preavviso. Lo stesso deve essere richiesto con congruo e sufficiente anticipo e comunque non meno di 30 giorni.
Il diritto al congedo matrimoniale può decorrere anche in data successiva alla celebrazione del matrimonio purché entro il limite massimo di 90 giorni dalla data dello stesso.
La lavoratrice ed il lavoratore hanno l'obbligo di esibire, a fine congedo, il certificato di avvenuta celebrazione.

Ai fini del presente articolo si applica quanto previsto dalla legge n.76/2016 e successive modifiche ed integrazioni, per le unioni civili.

Art. 64
Tutela della genitorialità

Per la tutela accordata dalla legge alle lavoratrici madri, o in alternativa all'altro genitore, si fa riferimento al D. Lgs. n. 151/2001, e successive modifiche ed integrazioni, nonché alla generalità delle norme e provvedimenti in quanto applicabili.
Il periodo di astensione obbligatoria può essere anticipato:

a) per gravi complicazioni della gravidanza o persistenti forme morbose che possono essere aggravate dalla gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna e del nascituro;

c) quando la lavoratrice svolge un'attività faticosa o insalubre o che la espone ad un rischio per la sicurezza e la salute e non può essere spostata ad altre mansioni.

In presenza di tali condizioni, l'organo competente dispone l'interdizione dal lavoro fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria.
L'Ente per il periodo di astensione obbligatoria o anticipata integrerà l'indennità INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera fino alla concorrenza del 100%.
Per poter usufruire dell'anticipazione dell'astensione dal lavoro è necessario che la lavoratrice ottenga un apposito provvedimento dell'ASL o dell'ITL.
In mancanza di tale provvedimento l'Ente non può disporre autonomamente l'interdizione della lavoratrice.
L'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto quando le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della lavoratrice o quando la stessa è addetta a lavori pericolosi, faticosi o insalubri e non può essere spostata ad altre mansioni.
Il provvedimento è adottato dall'ITL anche su richiesta della lavoratrice.
Tale integrazione non potrà essere comunque superiore alla retribuzione netta pari a quella di una lavoratrice e di un lavoratore in forza.
Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla vigente normativa in materia.

Art. 65
Congedo parentale (riduzione di orario non superiore al 50%)

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%. 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. Il trattamento economico e normativo del personale che usufruisce del congedo parentale con una riduzione di orario non superiore al 50%, fatto salvo il rapporto proporzionale all'entità della prestazione lavorativa, è identico a quello previsto per i lavoratori e le lavoratrici a tempo pieno di pari categoria e posizione economica, ivi comprese competenze fisse e periodiche.

Art. 66
Congedi familiari

Ai sensi del D.M. 278/2000 attuativo dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n.53, le lavoratrici o i lavoratori hanno diritto a fruire di:

a) permessi retribuiti

- nella misura complessiva di tre giorni all'anno e con esclusione dal conteggio dei giorni festivi e non lavorativi, nei casi di documentata grave infermità del coniuge o della parte dell'unione civile, anche legalmente separato/a, di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi;
- nella misura massima di tre giorni per ogni evento e su determinazione dell'Amministrazione in caso di decesso del coniuge o della parte di unione civile, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

La fruizione del permesso avverrà previa comunicazione da parte dell'interessato dell'evento e dei giorni nei quali esso sarà utilizzato, allegando specifica documentazione nonché dettagliata relazione medica a supporto della motivazione che giustifica la richiesta.

Il permesso dovrà essere utilizzato nei sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
In alternativa, nel caso di grave infermità, le lavoratrici e/o i lavoratori possono concordare con l'amministrazione la fruizione dei permessi ad ore e diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per un periodo superiore a tre giorni.
L'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, comporterà una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti e fisserà i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
Tali permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone con disabilità di cui all'art. 67 del presente contratto.
b) congedi non retribuiti per gravi motivi familiari, relativi alla situazione personale, della famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del c.c. anche se non conviventi, nonché di persone con disabilità accertata ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 commi 1 e 3 della legge n.104/92, di parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa computati secondo il calendario comune comprendendo i giorni festivi e non lavorativi.
Per gravi motivi si intendono:

a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al capo b);

b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al capo b);

c) le situazioni di grave disagio personale, con esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

d) le situazioni, riferite sempre ai soggetti di cui al capo b) con esclusione del richiedente, derivanti da una delle patologie definite dall'art. 2, comma 1, punto d) del D.M. n. 278/2000.

La richiesta del lavoratore dovrà avvenire in forma scritta, allegando specifica documentazione o dettagliata relazione medica a supporto della motivazione che giustifica la richiesta.

L'Amministrazione, entro 20 giorni dalla richiesta, assumerà la decisione e ne comunicherà l'esito al lavoratore.
Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né a fini previdenziali.
Durante il congedo il lavoratore non può svolgere alcun altro tipo di attività lavorativa.
Per tutto quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla vigente normativa in materia.

Art. 66 bis
Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 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 sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è a carico dell'Inps ed è quello previsto dal decreto-legge 80.2015 art.24 e dalla circolare numero 3 del 25-01-2019 emanata dall'Inps.

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 lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di

lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art.22 (Rapporti di lavoro a tempo parziale).

7. La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra Unità Operativa/ Servizio/Struttura della stessa Azienda ubicata 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 lavoratrice, 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 di cui all'art. 66 del CCNL punto A per i 3 giorni previsti e punto B per un periodo di ulteriori trenta giorni.

9. La lavoratrice, al termine del percorso di protezione ha diritto a rientrare nel servizio di provenienza o in quello nella quale sia stata successivamente assegnata su sua richiesta.

Art. 67
Permessi a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità

Le lavoratrici e i lavoratori con disabilità riconosciuti tali per tramite della commissione medica dell'ASL, ai sensi dell'art. 3 comma 1 e 3 della legge n.104/92 e successive modifiche ed integrazioni ivi incluso il nuovo collegato lavoro 11/2010, hanno diritto alla fruizione dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della stessa legge senza che la stessa comporti una riduzione delle ferie e della tredicesima.
Il lavoratore maggiorenne con disabilità, nell'ambito di ciascun mese, può usufruire alternativamente di permessi retribuiti:

- orari (2 ore al giorno);
- giornalieri (3 giorni nel mese, in maniera continuativa o frazionata).

Il tipo di permesso richiesto (giornaliero o orario) può essere cambiato dal lavoratore da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente presentata. La variazione può

essere eccezionalmente consentita anche nell'ambito di ciascun mese, nel caso in cui sopraggiungano esigenze improvvise e non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi, le quali devono essere opportunamente documentate dal lavoratore. Sia in caso di part-time verticale con attività lavorativa (ad orario pieno o ridotto) limitata ad alcuni giorni del mese, sia in caso di riduzione dell'attività lavorativa coincidente con un periodo di integrazione salariale, il numero dei giorni di permesso spettanti deve essere ridimensionato proporzionalmente. Il risultato numerico viene arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore, a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa di legge in vigore.

Art. 68
Permessi e congedi per l'assistenza a familiari con disabilità

Possono beneficiare di permessi retribuiti le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti che siano genitori (naturali, adottivi ed affidatari).
I permessi possono essere accordati ad un unico lavoratore per assistere la stessa persona con disabilità (c.d. referente unico). Quest'ultimo si identifica in colui che beneficia dei permessi mensili per tutti i mesi di assistenza alla persona con disabilità grave in possesso della certificazione di cui all'art. 3 commi 1 e 3 della legge 104/92.
Il diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore/lavoratrice dipendente per l'assistenza della stessa persona con disabilità. Pertanto, il familiare con disabilità deve presentare all'INPS un'autodichiarazione in cui risulta la scelta del lavoratore suo familiare da cui vuole essere assistito. Se la persona con disabilità assume il domicilio, anche solo per un determinato periodo di tempo, presso la residenza di diversi parenti (entro il 2o grado), è necessario che ciascun avente diritto presenti, di volta in volta, l'istanza per ottenere il riconoscimento dei permessi retribuiti per prestare legittimamente la dovuta assistenza.
Un'eccezione alla regola generale del "referente unico" è prevista nel caso dei genitori, che possono fruire alternativamente dei permessi per l'assistenza dello stesso figlio con grave disabilità.
Il diritto ai permessi retribuiti è concesso anche se:

- nell'ambito del nucleo familiare della persona con disabilità si trovano conviventi familiari non lavoratori idonei a prestare assistenza;
- sono presenti altre forme di assistenza pubblica o privata (ricorso alle strutture pubbliche, al cosiddetto "no profit" e al personale badante).

La disposizione (art. 33, c. 7, L. 104/92) che individua tra i possibili beneficiari di permessi retribuiti "gli affidatari di persone con disabilità in situazione di gravità" è riferita ai soli genitori affidatari. Devono, quindi, essere esclusi tutori o amministratori di sostegno di persone con disabilità in situazione di gravità, prive di genitori o parenti prossimi.
È passibile di licenziamento il lavoratore che usufruisce del permesso per assistere i familiari con disabilità per finalità diverse e del tutto estranee all'assistenza.
Il datore di lavoro può legittimamente incaricare un'agenzia investigativa di effettuare un controllo finalizzato ad accertare l'utilizzo improprio da parte del dipendente dei permessi per assistere familiari con disabilità; tale controllo, infatti, non riguarda la prestazione lavorativa, essendo effettuato al di fuori dell'orario di lavoro e in fase di sospensione dell'obbligazione principale di rendere la prestazione lavorativa.
I permessi spettano a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno (per le intere 24 ore) presso strutture ospedaliere o simili (pubbliche o private) che assicurino assistenza sanitaria continuativa.
Tuttavia, i permessi vanno concessi in caso di ricovero a tempo pieno:

- del minore con disabilità, se i sanitari certificano il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare;
- della persona con disabilità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine.

I permessi sono, altresì, concessi quando la persona con disabilità si deve recare al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite specialistiche e terapie certificate: tale ipotesi interrompe, infatti, il tempo pieno del ricovero e determina l'affidamento della persona con disabilità all'assistenza del familiare.
Il lavoratore ha diritto al permesso retribuito quando l'assistenza è caratterizzata della sistematicità e dall'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con grave disabilità.

I familiari decadono dal diritto di fruire dei permessi quando il datore di lavoro o l'INPS accertano l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste.
Quando la persona con disabilità deve effettuare esami fuori dalla struttura che la ospita, il lavoratore familiare, per ogni mese in cui fruisce dei permessi, deve produrre sia la documentazione che dimostra l'avvenuto accesso alla struttura esterna specializzata, sia la dichiarazione della struttura ospitante che attesta che la persona con disabilità è stata affidata al familiare per la durata della sua assenza. Nelle more, il lavoratore può assentarsi dal lavoro ad altro titolo e successivamente l'assenza può essere eventualmente convertita in permesso per assistenza della persona con disabilità.
In caso di trasferimento si applica quanto previsto all'art. 34 del presente CCNL.
I 3 giorni di permesso mensile possono essere frazionati anche in permessi orari. Il frazionamento non deve comunque superare il 50% dell'orario settimanale distribuito su 6 giornate lavorative.
Il lavoratore dipendente, che beneficia dei permessi mensili per assistere una persona con grave disabilità residente in un comune distante più di 150 Km rispetto alla propria residenza, deve attestare con idonea documentazione (ad esempio esibendo al datore di lavoro il titolo di viaggio) il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.
È necessario presentare domanda all'INPS in modalità esclusivamente telematica, allegando i documenti comprovanti la disabilità.
Il lavoratore deve comunicare tempestivamente (in ogni caso nel termine di 30 giorni) le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni inizialmente dichiarate.
Il datore di lavoro deve verificare in concreto l'esistenza dei presupposti di legge per la concessione delle agevolazioni, rispetto alla quale non ha alcuna ulteriore discrezionalità.
Il datore di lavoro può richiedere al lavoratore che assiste la persona con disabilità una programmazione dei 3 giorni di permesso mensile, a condizione che:

- il lavoratore sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza;
- non venga compromesso il diritto della persona con disabilità ad avere una effettiva assistenza;

- tale programmazione segua criteri condivisi con i lavoratori e le loro rappresentanze.

Generalmente il permesso può essere utilizzato per l'assistenza di una sola persona con disabilità. Tuttavia, uno stesso lavoratore ha diritto ad assistere più persone con disabilità, e dunque di cumulare i relativi permessi, a condizione che si tratti del coniuge (o della parte dell'unione civile) o di un parente o affine entro il 1o grado (o entro il 2o grado qualora i genitori o il coniuge - o la parte dell'unione civile - della persona con disabilità abbiano compiuto i 65 anni, oppure siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti).
Il cumulo è consentito quando la presenza del lavoratore è disgiuntamente necessaria per l'assistenza di ciascuna persona con disabilità; è pertanto escluso quando altre persone possono fornire l'assistenza o quando lo stesso lavoratore può, per la natura della disabilità, sopperire congiuntamente alle necessità assistenziali nel corso dello stesso periodo.
Il richiedente deve presentare tante domande quanti sono i soggetti per i quali chiede i permessi, cui vanno allegate le idonee certificazioni relative alla particolare natura della disabilità, accompagnate da dichiarazione di responsabilità circa la sussistenza delle circostanze che giustificano la necessità di assistenza disgiunta.
Anche il lavoratore con disabilità grave, che già fruisce dei permessi orari o giornalieri per se stesso, può cumulare a questi il godimento dei 3 giorni di permesso mensile per assistere un proprio familiare persona con disabilità grave, senza che debba essere acquisito alcun parere medico legale sulla capacità del lavoratore di soddisfare le necessità assistenziali del familiare anch'esso in condizioni di disabilità grave. È inoltre possibile la contemporanea fruizione dei 3 giorni di permesso da parte del lavoratore con disabilità grave e da parte del familiare lavoratore referente per la sua assistenza.
L'assistenza si considera "disgiunta" quando la prestazione nei confronti di due o più soggetti con disabilità può essere assicurata solo con modalità ed in tempi diversi, richiedendosi che l'assistenza sia contemporaneamente esclusiva e continua per ciascuno degli assistiti.
Lo stesso genitore può fruire sia dei permessi orari per un figlio con disabilità di età inferiore a 3 anni che dei permessi per allattamento per un altro figlio. Non è invece possibile, in via

generale, cumulare i due tipi di permessi se riferiti al medesimo figlio con disabilità.
Tale criterio trova applicazione anche nel caso di lavoratore con disabilità che fruisce per se stesso dei permessi orari ed è genitore di un bambino per il quale spettano i permessi per allattamento.
In caso di figli gemelli entrambi con grave disabilità, le ore di permesso spettanti raddoppiano.
In generale i riposi giornalieri ed i permessi mensili sono cumulabili con il congedo parentale.
Lo stesso genitore non può fruire nella stessa giornata dell'astensione facoltativa e dei permessi, mentre è possibile che un genitore fruisca dell'astensione facoltativa e, contemporaneamente, l'altro utilizzi i permessi.
Se il richiedente nel corso del mese ha legittimamente beneficiato di altre tipologie di permessi o congedi (quali, ad esempio, permesso sindacale, maternità o malattia), non è possibile che i permessi per assistere le persone con disabilità vengano riproporzionati.
Viceversa, se il dipendente presenta istanza per usufruire dei permessi per assistere il familiare con disabilità per la prima volta nel corso del mese (ad esempio il giorno 19), è possibile operare un riproporzionamento del numero dei giorni mensili di permesso spettanti, in base ai criteri indicati dall'INPS.
Se l'assistenza è prestata per periodi inferiori a un mese, i 3 giorni di permesso mensili devono essere riproporzionati in base al criterio secondo cui se l'assistenza non viene prestata abitualmente, per ogni 10 giorni di assistenza continuativa spetta al richiedente un giorno di permesso. Pertanto, l'assistenza per un periodo inferiore a 10 giorni continuativi non dà diritto ad alcuna giornata o frazione di essa, mentre per i periodi superiori a 10 giorni ma inferiori a 20 spetta un solo giorno di permesso.
Il trattamento economico a favore delle persone beneficiarie dei permessi è generalmente riconosciuto dall'INPS attraverso il meccanismo dell'anticipazione del datore di lavoro, che provvede poi al recupero mediante il flusso UniEmens.
In caso di accertata insussistenza dei requisiti e delle condizioni per il riconoscimento o per il mantenimento del diritto a fruire dei permessi per l'assistenza alle persone con disabilità, l'INPS:

- revoca i permessi retribuiti dal momento in cui è accertata la decadenza;

- recupera le prestazioni erogate prima dell'accertamento con contestuale comunicazione al datore di lavoro (se non si tratta di pagamento diretto), per evitare conguagli successivi al provvedimento di revoca.

Durante la fruizione dei permessi maturano regolarmente l'anzianità di servizio, le ferie, la tredicesima.
In particolare, il lavoratore matura:

- il diritto a fruire di numero di giorni di ferie in base alla previsione del presente CCNL (senza alcuna decurtazione conseguente ai permessi per disabili goduti). La relativa retribuzione viene normalmente corrisposta al momento della fruizione (con onere a carico del datore di lavoro);
- la quota ordinaria della tredicesima (come se avesse normalmente lavorato) con onere a carico dell'INPS. Infatti, la retribuzione di riferimento sulla quale si determina il trattamento INPS per permessi già comprende il valore della tredicesima.

Le ferie e la tredicesima mensilità sono soggette a decurtazione solo quando i riposi ed i permessi previsti per l'assistenza alle persone con disabilità sono cumulati con il congedo parentale.
I permessi retribuiti riconosciuti ai lavoratori che assistono familiari con disabilità non devono essere riproporzionati in base ai giorni di ferie fruiti nel medesimo mese, poiché i due istituti hanno natura diversa e non sono interscambiabili.
I giorni di permesso retribuito sono coperti da contribuzione figurativa.
Se è necessario assistere la persona con disabilità durante il periodo di ferie programmate o del fermo delle attività, la fruizione del permesso legale di 3 giorni (art. 33 L. 104/92) sospende il godimento delle ferie. Ciò comporta la necessità di collocare (con un accordo) le ferie non godute in un diverso periodo. Resta ferma la possibilità per il datore di lavoro di verificare l'effettiva urgenza dell'assistenza.
Oltre a quanto sopra, ai sensi dell'art.6 della L. 8 ottobre 2010 n.170 i familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA (disturbi specifici dell'apprendimento), certificati ai sensi dell'art.1 dell'accordo tra Governo, Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano del 25.7.12, impegnati all'assistenza alle attività scolastiche a casa, laddove le stesse siano state prescritte nel previsto piano didattico personalizza-

to (pdp), hanno diritto di fruire di orari di lavoro flessibili e/o di accedere prioritariamente all'istituto del part time, con modalità da concordarsi in sede di confronto aziendale.

Congedo straordinario

Hanno diritto di fruire di un congedo straordinario - previsto, in via generale, a favore dei lavoratori con gravi e documentati motivi familiari - i lavoratori dipendenti familiari di persona con grave disabilità indicati nella tabella sottostante, secondo l'ordine di priorità e alle condizioni descritte (se l'avente diritto in via prioritaria manca, è deceduto o è portatore di patologie invalidanti, il diritto spetta al soggetto rientrante nella categoria successiva).

1. coniuge (o parte dell'unione civile)	Convivenza
2. genitori (naturali, adottivi o affidatari) (1)	• Mancanza, decesso, presenza di patologie invalidanti del coniuge (o della parte dell'unione civile) **(2)**
3. figlio	• Convivenza **(3)** • Mancanza, decesso, presenza di patologie invalidanti dei genitori **(2)**
4. fratelli o sorelle	• Convivenza • Mancanza, decesso, presenza di patologie invalidanti dei figli **(2)**
5. parenti o affini entro il 3° grado	• Convivenza • Mancanza, decesso, presenza di patologie invalidanti dei fratelli o sorelle **(2)**

1. Il congedo straordinario può essere concesso a un genitore nello stesso periodo in cui l'altro genitore fruisce del congedo di maternità o dell'astensione facoltativa per il medesimo figlio.
2. Non è ammesso il cumulo dell'astensione facoltativa con il congedo straordinario.

3. Lo svolgimento di attività lavorativa da parte del richiedente il congedo costituisce condizione necessaria per ottenerne la fruizione. Pertanto, in costanza di sospensione totale del rapporto di lavoro.

4. Se la persona con disabilità non risulta coniugata (o unita civilmente) o non convive con il coniuge o con la parte dell'unione civile (o quest'ultimo ha effettuato espressa rinuncia al congedo), il genitore della persona con disabilità (anche se non convivente) può beneficiare del periodo di congedo straordinario, anche quando l'assistenza alla persona con disabilità può essere garantita da un convivente more uxorio. Ciò dal momento che quest'ultimo non è legittimato a fruire del diritto. L'individuazione dei soggetti aventi diritto al periodo di congedo è tassativa e non è suscettibile di interpretazione analogica, in ragione del fatto che durante la fruizione del congedo il richiedente ha diritto a percepire una specifica indennità.

Il congedo straordinario è riconosciuto a un solo lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con disabilità in situazione di gravità.
Pertanto, se esiste già un referente unico titolare di permessi per l'assistenza alla persona con disabilità, un eventuale periodo di congedo straordinario può essere autorizzato solo in favore dello stesso referente.
In deroga a quanto sopra i genitori possono fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore beneficia dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.
Il congedo spetta a condizione che la persona assistita non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati.
Gli aventi diritto possono però fruire del congedo anche in caso di ricovero se:

- i sanitari della struttura richiedono l'assistenza da parte di un genitore o di un familiare;

- la persona con disabilità si trova in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine.

Il congedo straordinario è inoltre concesso quando la persona con disabilità deve recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite specialistiche e terapie certificate.

Il congedo, che può essere goduto in via continuativa o frazionata entro 60 giorni dalla richiesta, ha una durata massima complessiva di 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa del richiedente (art. 42, c. 5 bis, D.lgs. 151/2001). Tale limite costituisce anche quello complessivo fruibile, tra tutti gli aventi diritto, per ogni persona con disabilità.
I periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore (2 anni di permesso anche non retribuito) per gravi e documentati motivi familiari.
In caso di più figli con disabilità il beneficio spetta per ciascuno di essi. Tuttavia, è sempre necessario che con accertamento sanitario si riconosca l'impossibilità di assistere ambedue i figli usufruendo di un unico congedo straordinario.
Per i genitori affidatari il congedo non può durare oltre la fine del periodo di affidamento. In caso di affidamento contemporaneo a due persone della stessa famiglia, il congedo è fruibile solo alternativamente: il periodo complessivo spettante non può superare l'affidamento e, comunque, i 2 anni.
Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a un'indennità economica a carico dell'INPS, che viene anticipata dal datore di lavoro e recuperata mediante il flusso UniEmens, fatti salvi i casi di pagamento diretto da parte dell'INPS.
L'indennità è pari alla retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento.
Durante il congedo il lavoratore ha diritto all'accredito della contribuzione figurativa.
L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo, che viene annualmente rivalutato.
Il periodo di congedo straordinario e la relativa indennità non sono utili ai fini della maturazione delle ferie, del calcolo della tredicesima mensilità e del TFR.
La domanda diretta ad ottenere l'indennità va inoltrata all'INPS in via telematica e si prescrive in un anno. Il termine decorre dal giorno successivo alla scadenza del periodo di paga nel corso del quale si è verificata la ripresa dell'attività lavorativa.
Dal momento che il congedo è frazionabile anche a giorni, l'indennità è da corrispondere per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto. In caso di fruizione frazionata è necessaria - affinché non vengano computati nel periodo i giorni festivi, i sabati e le domeniche - l'effettiva ripresa del lavoro tra un pe-

riodo e l'altro. Pertanto, in caso di due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo di ferie o di altro tipo di congedo, devono essere conteggiati, ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario, anche i giorni festivi e i sabati (settimana corta) cadenti subito prima o subito dopo le ferie (o altri congedi o permessi).
Se il congedo è fruito per frazioni di anno, ai fini del computo del periodo massimo previsto per la concessione dei due anni di beneficio, l'anno si assume per la durata convenzionale di 365 giorni.
In caso di part-time:

- verticale, la retribuzione percepita nel mese deve essere divisa per il numero dei giorni retribuiti, compresi quelli festivi o comunque di riposo relativi al periodo di lavoro effettuato, e la retribuzione giornaliera così determinata va raffrontata con il limite massimo giornaliero;
- orizzontale, se durante il periodo di congedo si verifica il passaggio da un periodo part-time ad uno di lavoro a tempo pieno o viceversa, la retribuzione deve essere ridimensionata per adeguarla a quella che effettivamente il lavoratore avrebbe perso per effetto della fruizione del congedo straordinario.

Permessi non retribuiti

I soggetti che usufruiscono del congedo straordinario per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi hanno diritto di fruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo.
Per tali permessi non è riconosciuta la contribuzione figurativa.

Art. 69
Donazione sangue o suoi componenti o midollo osseo

La lavoratrice o il lavoratore che cede gratuitamente il sangue o suoi componenti, nel rispetto delle vigenti normative in materia, ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata lavorativa in cui effettua la donazione percependo la normale retribuzione.
In caso di donazione di midollo osseo, il lavoratore ha diritto ad astenersi percependo la normale retribuzione, per le giornate certificate dalla struttura che effettua il prelievo.

Art. 70
Richiamo alle armi

Tutti i lavoratori richiamati al servizio militare per qualunque esigenza delle forze armate, hanno diritto alla conservazione del posto e non possono essere licenziati nei tre mesi successivi la ripresa del lavoro salvo che per giusta causa. Qualora il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro entro i periodi previsti dalla vigente normativa, è considerato dimissionario.
Per tutto il periodo di richiamo alle armi, al lavoratore viene anticipata un'indennità pari alla sua ordinaria retribuzione a carico dell'INPS.

Art. 71
Attività di volontariato

Nel rispetto della vigente normativa in materia le lavoratrici ed i lavoratori, iscritti nei previsti registri, che effettuano attività di volontariato o appartenenti ad organizzazioni di volontariato o Enti di cui al registro Unico Nazionale degli Enti del Terzo Settore, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, hanno diritto di fruire di un regime di orario di lavoro concordato nell'ambito della distribuzione flessibile degli orari, secondo criteri definiti in sede aziendale.

Art. 72
Servizio civile universale

Nel rispetto dei principi fissati dalla legge 6 giugno 2016 n.106 il Servizio Civile Universale è finalizzato ad educare i giovani alla difesa non armata della Patria ed alla promozione dei valori fondativi della Repubblica.
In coerenza con tali finalità e con la mission perseguita dalle Strutture Associative Anffas si intende incentivare l'inserimento dei giovani all'interno delle strutture stesse e per la generalità delle attività compatibili ivi presenti.
Il servizio civile universale svolto, senza demerito, all'interno delle Strutture Associative Anffas, ove in possesso dei titoli richiesti, potrà essere riconosciuto e valutato quale titolo preferenziale ai fini dell'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro.

Art. 73
Attività di protezione civile

Le lavoratrici ed i lavoratori appartenenti ad Organizzazioni di volontariato di protezione civile, inserite nell'elenco nazionale dell'agenzia di protezione civile, hanno diritto, nel rispetto della normativa di cui al DPR. n. 194/2001, di assentarsi dal posto di lavoro, secondo criteri concordati in sede aziendale.

Art. 74
Permessi elettorali

Tutte le lavoratrici o i lavoratori operanti nei seggi elettorali, in qualità di presidente, segretario, scrutatore, rappresentante di lista o di gruppo in occasione di qualsiasi tipo di consultazione elettorale, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni.
Le assenze per permessi elettorali dovranno essere comunicate preventivamente e per iscritto e dovranno essere giustificate dal lavoratore mediante la presentazione di idonea documentazione:

a) certificato di chiamata per i componenti del seggio;

b) certificato firmato dal presidente di seggio contenente l'indicazione delle giornate di effettiva presenza al seggio e l'orario di apertura e chiusura dello stesso.

Art. 75
Permessi per cariche elettive

Nei limiti e con le modalità previsti dalla vigente normativa in materia le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti:

a) eletti o nominati membri del parlamento europeo, nazionale o delle assemblee regionali, nonché coloro che sono chiamati a ricoprire cariche pubbliche in amministrazioni locali, hanno diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita per la durata del mandato;

b) nominati giudici popolari presso le corti di assise, possono essere collocati in aspettativa non retribuita;

c) componenti delle commissioni per l'impiego, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro, utilizzando permessi non retribuiti per il tempo necessario a partecipare alle riunioni delle commissioni.

Con carico di comunicare l'assenza con tre giorni di anticipo.

Art. 76
Permessi per motivi di studio e per esami

Nel rispetto della vigente normativa in materia, le lavoratrici ed i lavoratori iscritti e frequentanti corsi regolari o legali di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali ivi compresi i corsi per l'apprendimento della lingua italiana da parte di lavoratrici e lavoratori hanno diritto, su loro richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, all'ammissione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami.
Sempre su loro richiesta saranno esonerate o esonerati dal prestare lavoro in orario straordinario e durante i riposi settimanali.
Le lavoratrici e i lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e di regolarità e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.
Su richiesta del lavoratore la Struttura Associativa concederà permessi retribuiti per la frequenza necessaria ai corsi di cui sopra nel limite di 150 ore annue individuali.
Tali ore saranno comunque utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio, arrotondato all'unità superiore.
Le priorità nella concessione dei suddetti permessi retribuiti sono fissate nell'ordine:

- scuola dell'obbligo
- scuola secondaria
- corsi universitari e post-universitari attinenti alle materie di cui all'attività espletata dalle strutture associative.

Le lavoratrici o i lavoratori, anche universitarie e universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di un giorno di permesso retribuito per sostenere le singole prove d'esame.
Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma la lavoratrice o il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo

mezzo di prova).
I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

Art. 77
Congedi per la formazione

Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 53/2000, le lavoratrici ed i lavoratori con almeno cinque anni di servizio, possono richiedere con un preavviso di almeno 60 giorni, un congedo non retribuito per la formazione, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
Il congedo, comportante una sospensione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, sarà concesso dalla Struttura Associativa ove non ostino comprovate esigenze organizzative ed in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio.
Il periodo di congedo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Art. 78
Qualificazione, riqualificazione, ECM, aggiornamento e formazione continua

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione, ECM, aggiornamento e formazione continua, necessari ad accrescere conoscenze e competenze professionali per una sempre migliore qualificazione delle prestazioni richieste dall'organizzazione del servizio e con priorità per l'acquisizione di titoli professionali imposti dai rapporti convenzionali e/o accreditamenti istituzionali.
Ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53/2000, la formazione continua riguarda percorsi di formazione, predisposti dalle Strutture Associative attingendo prioritariamente al piano nazionale di offerta formativa predisposta da Anffas Nazionale anche per tramite del Consorzio Nazionale La Rosa Blu nonché da Strutture pubbliche o da altri Enti accreditati, certificati e riconosciu-

ti come crediti formativi in ambito regionale, nazionale ed europeo.
In sede di contrattazione decentrata verranno individuate:

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

Le lavoratrici e i lavoratori, nella misura massima annua del 12% del personale in servizio, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 100 ore annue. In sede aziendale potranno essere definite in accordo tra le parti diverse riparametrazioni.
Le percentuali ed il limite numerico di cui sopra potranno essere riviste in sede di contrattazione aziendale in presenza di piani di riqualificazione delle figure educative e dell'area della riabilitazione.
Le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi dovranno fornire alla direzione aziendale il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.
Le lavoratrici ed i lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti di cui al presente articolo, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento per giusta causa, prima di cinque anni dalla acquisizione del titolo, saranno tenuti a restituire all'azienda i costi dalla stessa sostenuti per l'acquisizione dello stesso, proporzionalmente al periodo mancante al raggiungimento dei cinque anni, anche tramite compensazione con l'indennità dovuta a titolo di TFR. Il costo orario di riferimento è quello previsto dalla tabella definita dal Ministero del Lavoro secondo le modalità vigenti.
Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dagli articoli 76 e 77.

TITOLO IX
Trattamento delle assenze per motivi di salute, ambiente di lavoro

Art. 79
Malattia

In caso di assenza per malattia ed infortunio extraprofessionale la lavoratrice o il lavoratore:

- deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, l'Amministrazione secondo le procedure fissate in ogni struttura associativa;
- deve trasmettere l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data di rilascio ad eccezione di trasmissione telematica da parte del medico curante secondo le procedure fissate da INPS.

Durante la malattia od infortunio extraprofessionale la lavoratrice od il lavoratore hanno diritto:

a) al 90% della normale retribuzione dal 1^ al 3^ giorno di assenza, comunemente definita carenza;

b) alle indennità corrisposte da INPS secondo le modalità previste ed anticipate dall'Amministrazione a partire dal quarto giorno di malattia;

c) all'integrazione delle indennità di cui al precedente punto b) fino al raggiungimento:

- del 90% della normale retribuzione per le assenze dal 4^ al 20^ giorno;
- del 100% della normale retribuzione per le assenze dal 21^ al 180^ giorno.

Le integrazioni a carico delle strutture associative non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui al punto b).
In caso di ricovero ospedaliero, day hospital, day surgery e dimissione protetta per i soli giorni di effettivo ricovero, opportunamente documentati, l'integrazione dell'indennità erogata da INPS, sarà integrata dalle strutture Associative fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve comunque essere superiore a quello che la lavoratrice o il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti, stipendiali fissi e non variabili. L'integrazione va corrisposta in base alle norme di legge.
L'Amministrazione può recedere dal rapporto allorquando la lavoratrice o il lavoratore si assenti oltre il limite di 18 mesi complessivi nell'arco di un triennio precedente ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso.
Nel caso in cui la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'amministrazione a recuperare da chi è responsabile le somme da essa corrisposte a titolo di retribuzione e contributi, subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.
Per le lavoratrici o i lavoratori affetti da TBC si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.
Per le lavoratrici o i lavoratori affetti da patologie gravi, oncologiche, cronico degenerative ingravescenti, che richiedono terapie salvavita ed altre assenze assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale della ASL competente per territorio, come quali a titolo indicativo e non esaustivo emodialisi, chemioterapia o assimilati, trattamento per infezione da HIV-AIDS nella fasi a basso indice di disabilità specifica, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per ricovero ospedaliero, day-hospital ed i giorni dovuti per le terapie ed ai relativi effetti collaterali, debitamente certificati dalla ASL o strutture convenzionate con il SSN.
In questi casi il dipendente ha diritto alla retribuzione al 100% ed il beneficio decorre dalla data di riconoscimento della grave patologia, richiesta dal lavoratore al medico competente di struttura per l'accertamento e la successiva comunicazione al datore di lavoro.

Art. 80
Assicurazioni ed infortuni sul lavoro

Nel rispetto della vigente legislazione in termini di sicurezza dei luoghi di lavoro, T.U. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, la Struttura Associativa è tenuta ad assicurare le lavoratrici o i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti.

In caso di infortunio occorso alla lavoratrice o al lavoratore con prognosi superiore a tre giorni, il datore di lavoro deve effettuare denuncia all'INAIL, corredata da certificato medico e su apposito modulo, entro due giorni da quello in cui ne ha avuto notizia ed indipendentemente da ogni valutazione sulla sua indennizzabilità. L'infortunio dal quale sia dipesa la morte o il pericolo di morte deve essere denunciato entro 24 ore dall'evento.
La lavoratrice ed il lavoratore sono obbligati a:

- dare, al proprio datore di lavoro, immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche se di lieve entità, altrimenti perde il diritto all'indennità di legge per i giorni antecedenti alla comunicazione;
- produrre idonea certificazione;
- sottoporsi, salvo giustificato motivo, alle cure mediche e chirurgiche ritenute necessarie dall'Istituto assicuratore.

La simulazione dell'infortunio o l'aggravamento doloso delle sue conseguenze comporta la perdita del diritto ad ogni prestazione e l'applicazione delle pene di cui all'art. 65 DPR. n. 1124/65.
In caso di malattia professionale, il datore di lavoro deve effettuare denuncia all'INAIL, corredata da certificato medico e su apposito modulo, entro i cinque giorni successivi a quello in cui il lavoratore gli ha comunicato la manifestazione della malattia.
La lavoratrice ed il lavoratore sono obbligati:

- a denunciare la malattia professionale entro 15 giorni dal suo manifestarsi inteso come conoscenza della stessa, altrimenti perde il diritto all'indennizzo per tutto il periodo antecedente la denuncia;
- a sottoporsi, salvo giustificato motivo, alle cure mediche e chirurgiche ritenute necessarie dall'Istituto assicuratore.

Durante l'infortunio sul lavoro la lavoratrice od il lavoratore hanno diritto:

a) al 100% della normale retribuzione dal 1^ al 3^ terzo giorno di assenza, comunemente definita carenza;
b) alle indennità corrisposte da INAIL secondo le modalità previste ed anticipate dall'Amministrazione a partire dal quarto giorno di infortunio sul lavoro;
c) all'integrazione delle indennità di cui al precedente punto b) fino al raggiungimento del 100% della normale retribu-

zione per le assenze dal 4^ al 365^ giorno nell'arco del triennio precedente ad ogni inizio di infortunio, computando altresì l'evento in corso.

Le relative indennità, nella misura non superiore a quello che la lavoratrice o il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili, verranno anticipate dall'Amministrazione, con conseguente obbligo della lavoratrice o del lavoratore a rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione.
L'Amministrazione può recedere dal rapporto allorquando la lavoratrice o il lavoratore si assenti oltre il limite di 540 giorni complessivi nell'arco di un triennio.
Nel caso in cui l'infortunio sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'amministrazione a recuperare da chi è responsabile le somme da essa corrisposte a titolo di retribuzione e contributi, subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

Art. 81
Tutela della salute ed ambiente di lavoro (nota *2)

Le parti si impegnano a promuovere la cultura e la consapevolezza della tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro.
La tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori è garantita dalla Costituzione (artt. 2, 32, 35 e 41) come principio assoluto e - per gli aspetti di interesse generale - dal Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/2008) e successive modifiche ed integrazioni, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.
Tutti i soggetti che operano nel luogo di lavoro sono coinvolti nell'organizzazione aziendale finalizzata all'individuazione e all'attuazione delle misure di sicurezza idonee a salvaguardare la salute e la integrità fisica dei lavoratori e delle lavoratrici.

NOTA 2*:

*Ai fini della determinazione delle dimensioni occupazionali, occorre considerare tutti i **lavoratori in forza**, compresi i lavoratori stagionali (DPR 1525/63 e successive modifiche ed integrazioni), a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro effettuato. Dal computo del limite occupazionale sono esclusi i:*

- *collaboratori coordinati e continuativi, se la loro attività non è svolta in forma esclusiva a favore del committente;*

- *lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto;*
- *soggetti che svolgono tirocini formativi e di orientamento;*
- *lavoratori autonomi occasionali;*
- *lavoratori in prova;*
- *volontari.*

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici. Fatta eccezione per la ***valutazione dei rischi*** *e l'elaborazione del relativo documento, nonché per* ***la nomina*** *del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che sono a carico esclusivo del datore di lavoro, gli stessi obblighi del datore di lavoro sorgono in capo anche al dirigente, che organizza e dirige l'attività secondo le attribuzioni e competenze che gli sono state conferite.*
Gli obblighi datoriali sono:

a) *adozione di* ***misure di prevenzione adeguate*** *alla realtà aziendale e aggiornamento delle stesse;*
b) *richiesta ai lavoratori dell'osservanza delle norme di sicurezza e delle disposizioni aziendali connesse;*
c) ***informazione, formazione e addestramento*** *dei lavoratori;*
d) ***affidamento di compiti*** *ai lavoratori, tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;*
e) *adozione di misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico.*
f) *con riguardo alla* ***sorveglianza sanitaria****:*

- *nomina del medico competente;*
- *invio dei lavoratori alla visita medica;richiesta al medico dell'osservanza degli obblighi previsti a suo carico;*
- *comunicazione tempestiva al medico competente della cessazione del rapporto di lavoro;*

- *vigilanza affinché i lavoratori non siano adibiti alla mansione specifica senza il giudizio di idoneità;*

g) *per la gestione delle emergenze:*

- *designazione degli addetti;*
- *adozione di misure per il controllo delle situazioni di rischio;*
- *fornitura di specifiche istruzioni ai lavoratori affinché, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;*
- *informazione tempestiva ai lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;*
- *astensione, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in caso di pericolo grave e immediato;*

h) *fornitura ai lavoratori dei necessari e idonei **dispositivi di protezione individuale** e verifica dell'osservanza da parte dei lavoratori delle relative regole di utilizzo;*

i) *adozione di provvedimenti idonei ad evitare che le misure tecniche possano causare **rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente** esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;*

j) *convocazione della **riunione periodica**;*

k) *con riguardo ai **rappresentanti dei lavoratori** per la sicurezza (d'ora in poi **RLS**):*

- *consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;*
- *consegnare il DVR al rappresentante;*
- *consultazione del rappresentante quando prescritto.*

La compiuta attuazione di tutto quanto previsto dalla vigente normativa - alla quale per tutto quanto qui non riportato si fa espresso rinvio e rimando - prevede un puntuale attività di programmazione.
*In particolare, la **programmazione** comporta le seguenti attività:*

- *elaborazione delle misure preventive e protettive e dei sistemi di controllo di tali misure;*
- *elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;*
- *programmazione dell'informazione e formazione dei lavoratori;*
- *informazione dei lavoratori in materia di sicurezza.*

*A tal fine le parti si danno atto che le strutture associative Anffas per la loro particolare natura, possono dotarsi di un **modello di organizzazione e di gestione** che, attraverso l'individuazione di precisi ruoli, responsabilità, procedure e controlli periodici garantisce il regolare adempimento di tutte le misure di prevenzione. L'adozione di tale modello, nel rispetto delle vigenti normative e procedure in materia, consente al datore di lavoro di assolvere l'obbligo di vigilanza ed **esime dalla responsabilità amministrativa** sia la persona giuridica che l'associazione anche priva di personalità giuridica (art. 30 D.lgs. 81/2008).*
In ragione delle dimensioni della struttura associativa interessata e/o dei rischi legati alle attività svolte, la programmazione della prevenzione e protezione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro o essere affidata ad un apposito servizio di prevenzione e protezione (di seguito SPP) istituito dal datore di lavoro.
In generale:

- *nelle strutture associative che occupano f**ino a 200 lavoratori**, la programmazione della prevenzione e protezione può essere effettuata direttamente dal datore di lavoro. Per le strutture di ricovero e cura il limite numerico è fissato in n. 50 lavoratori;*
- *nelle strutture associative che occupano **oltre 200 lavoratori**, il datore di lavoro non può effettuare la programmazione direttamente, ma deve obbligatoriamente istituire un apposito SPP.*

*Nelle strutture associative e nelle unità produttive che occupano **più di 15 lavoratori**, il datore di lavoro, direttamente o tramite l'RSPP, indice almeno una volta all'anno una riunione a cui **partecipano** il datore di lavoro o un suo rappresentante, il RSPP, il medico competente (se presente) e il RLS.*

*Nel corso di tale incontro **vengono esaminati** il DVR, l'andamento degli infortuni, delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria, l'idoneità dei mezzi di protezione individuale e i programmi di informazione e formazione.*
*Tra le **finalità** della riunione vi è quella di individuare i codici di comportamento e le soluzioni organizzative o procedurali per migliorare la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.*
*Detto incontro deve avere luogo in ogni caso qualora intervengano **significative variazioni delle condizioni dell'esposizione al rischio**, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che abbiano riflessi sulla sicurezza. Solo in questa ipotesi, nelle strutture che occupano **fino a 15 lavoratori**, il RLS può chiedere la convocazione di un'apposita riunione.*
Ogni lavoratore deve prendersi cura della salute e sicurezza propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
Tutti i lavoratori in forza nell'azienda devono:

- *contribuire, insieme al datore di lavoro, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro **osservando le disposizioni e le istruzioni** impartite dal datore di lavoro, ed eventualmente dai suoi delegati, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*
- ***segnalare** immediatamente al datore di lavoro o ai propri superiori gerarchici le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, nonché **qualsiasi** eventuale condizione di **pericolo** di cui vengano a conoscenza;*
- ***utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro**, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto e i dispositivi di sicurezza; questi ultimi, in particolare, non possono essere rimossi o modificati senza autorizzazione;*
- ***sottoporsi ai controlli sanitari** previsti dal TU o comunque disposti dal medico competente;*
- ***partecipare ai programmi di formazione** e di addestramento in modalità aula e/o in modalità FAD sincrona e asincrona organizzati dal datore di lavoro, e inoltre sottoporsi ai*

controlli sanitari necessari, secondo quanto previsto dalle norme in materia, nonché dall'accordo stato regioni in tema di formazione sulla sicurezza e s.m.i., specificando che, la formazione richiedente abilità tecnico-pratiche dovrà svolgersi in presenza.

***In caso di urgenza**, i lavoratori possono adoperarsi direttamente, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLS, astenendosi, tuttavia, dal compiere di propria iniziativa operazioni o manovre non di competenza o che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.*

TITOLO X
Retribuzione

Art. 82
Retribuzione giornaliera e oraria

La retribuzione di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate componenti della retribuzione:

- retribuzione come da valore tabellare mensile (corrispondente alla categoria ed alla posizione economica di inquadramento);
- eventuale retribuzione individuale di anzianità;
- elemento integrativo derivante dalla contrattazione di 2^ livello (territoriale);
- eventuale indennità per mansioni superiori;
- eventuale assegno "ad personam".

L'importo della paga oraria, a regime, è determinato dividendo la paga giornaliera, come sopra calcolata, per 6 per i lavoratori e lavoratrici con orario settimanale di 36 ore, per 6,33 per i lavoratori e lavoratrici con orario settimanale di 38 ore.
In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicata, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

Art. 83
Inquadramenti e conseguenti retribuzioni

Tabella di inquadramento del personale

Categoria e posizione economica	Profilo	Qualifiche indicative
A1	Operatore generico	Addetto alle pulizie -addetta/o alle cucine -addetta/o al guardaroba -addetta/o alla lavanderia -operia/o generica/o
A1		Centralinista -fattorino
B1	Operatore qualificato	Operaia/o qualificata/o
B1		Aiuto cuoca/o autista patente B-C
B1		Addetto segreteria
B1		Accompagnatrice/ore
C1	Operatore specializzato	Assistente domiciliare e dei servizi tutelari formato (Adest-Ota-Osa, ecc.) (ad esaurimento)
C1		Tecnica/o -capo operaia/o
C1		Autista accompagnatrice/ore - autista patente DK -cuoca/o - operaia/o specializzata/o
C1		Coadiutore amministrativo
C2		Operatore socio-sanitario (OSS)
D1	Operatore professionale	Assistente amministrativo
D2		Assistente sociale
D2		Educatrice/ore professionale
D2		Fisioterapista
D2		Infermiere

D2		Logopedista
D2		Terapista occupazionale
D2		Terapista della neuro psicomotricità
D2		Tecnico dell'educazione della riabilitazione psichiatrica e psicosociale
D2		Animatore sociale
D2		Musicoterapista
E1	Operatore responsabile	Collaboratore amministrativo
E1		Coordinatore unità operativa
F1	Operatore direttivo	Medico
F1		Pedagogista
F1		Psicologo
F1		Responsabile area
F1		Sociologo
F1		Direttrice/ore Generale
F1		Direttrice/ore sanitaria/o

Tabella della scala parametrale

CATEGORIE	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
A	100	103	106	111	116	121
B	106	111	116	121	126	133
C	116	121	126	133	141	150
D	133	141	150	159	168	182
E	141	150	159	168	182	193
F	159	168	182	209	232	280

Tabella parte economica riparametrata

posizione economica	parametro	EDR 2002-2003 (riassorbibile art. 43 ccnl) valore annuo	INDENNITA' PROFESSIONALE dal 1/1/2004 valore annuo	TABELLARE 31/12/2022 valore annuo	TABELLARE valore mensile 31/12/2022	INCREMENTO MENSILE DAL 1/4/2024	INCREMENTO MENSILE DAL 1/12/2024	INCREMENTO MENSILE DAL 1/11/2025	TABELLARE MENSILE 1/4/2024	TABELLARE MENSILE 1/12/2024	TABELLARE MENSILE 1/11/2025	TABELLARE ANNUO dal 1/1/2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
A1	100	0		14.653,48	1.221,12	53,72	28,93	45,45	1.274,84	1.303,77	1.349,22	16.190,67
A2	103	0		15.092,92	1.257,74	55,33	29,79	46,82	1.313,07	1.342,87	1.389,69	16.676,23
A3	106	12,53		15.532,59	1.294,38	56,94	30,66	48,18	1.351,32	1.381,99	1.430,17	17.162,01
A4	111	485,27		16.265,18	1.355,43	59,63	32,11	50,45	1.415,06	1.447,17	1.497,62	17.971,46
A5	116	0		16.997,77	1.416,48	62,31	33,55	52,73	1.478,79	1.512,35	1.565,08	18.780,91
A6	121	0		17.730,48	1.477,54	65,00	35,00	55,00	1.542,54	1.577,54	1.632,54	19.590,48
B1	106	0		15.532,59	1.294,38	56,94	30,66	48,18	1.351,32	1.381,99	1.430,17	17.162,01
B2	111	0		16.265,18	1.355,43	59,63	32,11	50,45	1.415,06	1.447,17	1.497,62	17.971,46
B3	116	0		16.997,77	1.416,48	62,31	33,55	52,73	1.478,79	1.512,35	1.565,08	18.780,91
B4	121	94,01		17.730,48	1.477,54	65,00	35,00	55,00	1.542,54	1.577,54	1.632,54	19.590,48
B5	126	0		18.463,43	1.538,62	67,69	36,45	57,27	1.606,31	1.642,75	1.700,02	20.400,29
B6	133	0		19.488,94	1.624,08	71,45	38,47	60,45	1.695,52	1.734,00	1.794,45	21.533,40
C1	116	0		16.997,77	1.416,48	62,31	33,55	52,73	1.478,79	1.512,35	1.565,08	18.780,91
C2	121	0		17.730,48	1.477,54	65,00	35,00	55,00	1.542,54	1.577,54	1.632,54	19.590,48
C3	126	254,75		18.463,43	1.538,62	67,69	36,45	57,27	1.606,31	1.642,75	1.700,02	20.400,29
C4	133	432,43		19.488,94	1.624,08	71,45	38,47	60,45	1.695,52	1.734,00	1.794,45	21.533,40
C5	141	0		20.661,08	1.721,76	75,74	40,79	64,09	1.797,50	1.838,29	1.902,38	22.828,52
C6	150	0		21.979,86	1.831,66	80,58	43,39	68,18	1.912,23	1.955,62	2.023,80	24.285,65
D1	133	0		19.488,94	1.624,08	71,45	38,47	60,45	1.695,52	1.734,00	1.794,45	21.533,40
D2	141	327,78		20.661,08	1.721,76	75,74	40,79	64,09	1.797,50	1.838,29	1.902,38	22.828,52
D3	150	0		21.979,86	1.831,66	80,58	43,39	68,18	1.912,23	1.955,62	2.023,80	24.285,65
D4	159	0		23.299,00	1.941,58	85,41	45,99	72,27	2.027,00	2.072,99	2.145,26	25.743,13
D5	168	0		24.617,67	2.051,47	90,25	48,60	76,36	2.141,72	2.190,32	2.266,68	27.200,15
D6	182	0		26.669,52	2.222,46	97,77	52,64	82,73	2.320,23	2.372,87	2.455,60	29.467,21
E1	141	0		20.661,08	1.721,76	75,74	40,79	64,09	1.797,50	1.838,29	1.902,38	22.828,52
E2	150	757,73		21.979,86	1.831,66	80,58	43,39	68,18	1.912,23	1.955,62	2.023,80	24.285,65
E3	159	804,40		23.299,00	1.941,58	85,41	45,99	72,27	2.027,00	2.072,99	2.145,26	25.743,13
E4	168	0		24.617,67	2.051,47	90,25	48,60	76,36	2.141,72	2.190,32	2.266,68	27.200,15
E5	182	0		26.669,52	2.222,46	97,77	52,64	82,73	2.320,23	2.372,87	2.455,60	29.467,21
E6	193	0		28.280,62	2.356,72	103,68	55,83	87,73	2.460,40	2.516,22	2.603,95	31.247,40
F1	159	0		23.299,00	1.941,58	85,41	45,99	72,27	2.027,00	2.072,99	2.145,26	25.743,13
F2	168	0		24.617,67	2.051,47	90,25	48,60	76,36	2.141,72	2.190,32	2.266,68	27.200,15
F3	182	363,54		26.669,52	2.222,46	97,77	52,64	82,73	2.320,23	2.372,87	2.455,60	29.467,21
F4	209	0		30.625,63	2.552,14	112,27	60,45	95,00	2.664,41	2.724,86	2.819,86	33.838,36
F5	232	0	4304,56	33.995,66	2.832,97	124,63	67,11	105,45	2.957,60	3.024,71	3.130,16	37.561,94
F6	280	0		41.029,48	3.419,12	150,41	80,99	127,27	3.569,54	3.650,53	3.777,80	45.333,61

Art. 84
Retribuzione individuale di anzianità

Le quote economiche maturate in relazione all'anzianità di servizio delle lavoratrici e dei lavoratori, alla data di prima stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, rimangono congelate.
Tali quote sono corrisposte alle aventi e agli aventi diritto a titolo di assegno *"ad personam"* non riassorbibile sotto la voce "retribuzione individuale di anzianità".

Art. 85
Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore

Nel caso di passaggio a categoria superiore (progressione verticale) per modifica di profilo, il nuovo inquadramento retributivo verrà effettuato con il mantenimento della retribuzione in godimento maggiorata della differenza tra il valore iniziale della nuova categoria ed il valore iniziale della categoria di provenienza.
Il passaggio da una posizione economica all'altra determina l'assorbimento degli elementi retributivi aggiuntivi erogati (ad es. assegni *"ad personam"*, superminimi, ecc.).
La differenza economica che risulterà dall'applicazione del contenuto dei due capoversi precedenti verrà mantenuta come assegno *"ad personam"* da riassorbirsi con le future progressioni orizzontali secondo le modalità di cui all'art. 47 penultimo ed ultimo capoverso.

Art. 86
Assegni familiari o aggiunta di famiglia

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

Art. 87
Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere corrisposta alla lavoratrice o al lavoratore in una data stabilita, comunque non oltre il 10^ giorno successivo alla fine di ciascun mese.
Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo

busta paga in cui devono essere distintamente specificati il nome della Struttura Associativa, il nome e la qualifica della lavoratrice o del lavoratore, il numero di registrazione nel Libro Unico, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto.
Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta-paga deve essere fatta all'atto del pagamento.
Resta comunque la possibilità da parte della lavoratrice o del lavoratore di avanzare eventuali reclami, entro 60 giorni, per irregolarità riscontrate, ferme restando le vigenti previsioni normative in materia.

Art. 88
Tredicesima mensilità

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 20 dicembre di ogni anno, composta di uno stipendio base annuo come da inquadramento diviso dodici, dalla retribuzione individuale di anzianità, da eventuali assegni alla persona.
La tredicesima mensilità non spetta:

- per il periodo di tempo trascorso in congedo non retribuito per motivi di famiglia o in altra posizione che comporti la sospensione dello stipendio o salario;
- per i congedi parentali previsti dal D. Lgs. n. 151/2001 art. 34 e art. 48 e successive modifiche ed integrazioni;
- per ogni altra situazione che ha comportato la sospensione dello stipendio.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato.
La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 89
Mensa e vitto

Le Strutture Associative, ove possibile, potranno istituire il servizio di mensa o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutiva.
Nel caso in cui tra le modalità sostitutive venisse individuato l'uso di un ticket, il valore facciale dello stesso verrà definito in sede locale e non potrà essere inferiore a euro 3,00.
Hanno diritto ad usufruire del servizio mensa tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori il cui orario di lavoro, per oggettive esigenze di servizio, si protragga oltre le sei ore consecutive giornaliere e non preveda un'interruzione superiore a due ore.
I lavoratori che ne hanno diritto, ove fruiscano del servizio mensa o della modalità sostitutiva, sono tenuti a contribuire nella misura fissa di euro 1,50 per ogni pasto.
Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e l'interruzione deve essere rilevata con i normali mezzi di controllo.
I lavoratori e le lavoratrici che sono addetti all'assistenza per il consumo del pasto da parte delle persone con disabilità e che consumano il pasto contestualmente alle stesse, non sono tenute a registrare l'interruzione dell'orario di lavoro né alla contribuzione.
Diverse modalità possono essere definite in sede di contrattazione aziendale.

Art. 90
Abiti di servizio

Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese dell'amministrazione.
Ai lavoratori cui sono assegnati particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni (DPI), tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro così come indicato dalla D. Lgs. n.81/2008 e D. Lgs. n. 106/2009.
La fornitura dei DPI è a cura e spese dell'amministrazione.
Le divise, gli indumenti di lavoro in genere ed i DPI devono essere utilizzati esclusivamente durante il servizio e tenuti con proprietà e decoro nel rispetto delle disposizioni di legge a cura delle lavoratrici e dei lavoratori a cui sono affidati.

Art. 91
Attività di soggiorno climatico

Alle lavoratrici ed ai lavoratori impiegate o impiegati in attività di soggiorno climatico spetta il trattamento definito nell'ambito del rapporto tra le parti in sede decentrata.

Art. 92
Trattamento di fine rapporto

L'anzianità di servizio decorre dall'inizio dell'esecuzione del contratto sino alla data di cessazione del rapporto.
Essa decorre nei periodi di lavoro effettivo in cui vanno comprese le pause, i riposi settimanali, le festività e le ferie.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente:

a) per il personale impiegatizio deve essere corrisposta un'indennità di anzianità sino al 31 maggio 1982 nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio;

b) per il personale non impiegatizio, ferma restando la liquidazione della anzianità precedente sulla base di criteri previsti dai precedenti contratti collettivi, il diritto alla indennità di anzianità nella misura di una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato, verrà raggiunto con la seguente gradualità:

1. 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1971 al 30 dicembre 1972;

2. 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1972 al 29 novembre 1973;

3. 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30 novembre 1973 al 30 dicembre 1973;

4. 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1973.

Per il personale non impiegatizio l'indennità di anzianità dovuta è commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31 dicembre 1973 al 31 maggio 1982.
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;
c) per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio

1982 si applica la legge n. 297 del 29 maggio 1982.
Le voci che rientrano nel T.F.R. sono le seguenti:

- retribuzione come da inquadramento;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità per mansioni superiori;
- superminimi;
- assegni "ad personam";
- premio di incentivazione;
- tredicesima mensilità;
- indennità sostitutiva del preavviso;
- eventuali altre indennità.

Art. 93
Premio di incentivazione o produttività

Alle lavoratrici ed ai lavoratori in servizio alla data del 30 giugno 1995 presso "ex Sezioni" che applicavano contratti o accordi nei quali era prevista l'erogazione di quote economiche a titolo di incentivazione o produttività, saranno corrisposte mensilmente le stesse quote economiche, ripartite in dodicesimi, a titolo di assegno alla persona non riassorbibile sotto la voce "premio di incentivazione o produttività".
La gestione di tale istituto è demandata al rapporto tra le parti in sede locale.

TITOLO XI
Procedure per l'esame delle controversie

Art. 94
Tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo della lavoratrice o del lavoratore, stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto, la conciliazione può essere svolta presso le sedi delle organizzazioni sindacali alla quale il lavoratore/lavoratrice aderisce o a cui ha conferito mandato, ai sensi dell'articolo 411 co. 3 e art. 412 ter c.p.c., art. 31 co. 3 e 6 della legge n. 183 del 2010. Il tentativo di conciliazione avverrà innanzi ad una commissione, composta da due membri, nominati uno per ciascuna delle parti entro dieci giorni dalla richiesta.
La commissione convocherà le parti presso la sede stabilita di comune accordo e tenterà la conciliazione della controversia.
Nella riunione le parti potranno essere assistite da persona o associazione di fiducia.
Il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato entro trenta giorni dalla presentazione della richiesta. Trascorso tale termine il tentativo si considera comunque espletato. Ove il tentativo di conciliazione riuscisse, sarà formato processo verbale, redatto in quattro originali, sottoscritto dalle parti interessate e dai componenti della commissione, i quali certificano l'autografia della sottoscrizione delle parti.
Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'ITL a cura di una delle parti o per il tramite dell'associazione sindacale.
Una delle parti interessate può presentare istanza al giudice che, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.
Per la validità e, quindi, l'inoppugnabilità di una transazione stipulata in sede di conciliazione sindacale è necessaria l'assistenza e la sottoscrizione da parte del legittimo rappresentante della Organizzazione Sindacale di fiducia del lavoratore.
Ove non dovesse riuscire il tentativo, le parti saranno libere di seguire le procedure che riterranno più opportune.

Art. 95
Tentativo facoltativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione degli ispettori territoriali del lavoro

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo della lavoratrice o del lavoratore, stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto, Il lavoratore può promuovere anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o a cui ha conferito mandato, un tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione, istituita presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro, individuati secondo i criteri dell'articolo 410 del C. p. C., nel rispetto dell'articolo 31 co.1 e 3 della legge n. 183 dell'anno 2010.

Art. 96
Facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria

È sempre fatta salva la facoltà delle parti di adire l'Autorità giudiziaria senza esperire le procedure di cui al precedente art. 94 e 95.
Per tutto quanto non previsto negli articoli 94 e 95 si fa riferimento alla legislazione vigente.

Art. 97
Commissione paritetica nazionale

Il Consorzio degli enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale – La Rosa Blu – soc. coop. e le OO.SS. firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti delle Strutture Associative Anffas, concordano la costituzione della Commissione Paritetica Nazionale, con sede presso la Sede Nazionale in Roma via Latina, 20, formata da tre rappresentanti delle OO.SS. FP-CGIL, CISL FP, UIL-FPL e tre rappresentanti dell'Ente con il compito di dirimere eventuali controversie interpretative derivanti dall'applicazione in sede locale del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
Le parti sono abilitate a chiedere, a mezzo lettera raccomandata, la convocazione di detta commissione che si riunirà entro quindici giorni dalla data della richiesta.
La richiesta dovrà contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia.
L'eventuale accordo sull'interpretazione della norma sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 98
Previdenza complementare

Le parti convengono di reincontrarsi, in apposita e separata sessione successivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, al fine di valutare congiuntamente l'eventuale individuazione di un fondo di previdenza complementare a cui aderire, al fine di dare applicazione ai contenuti della normativa vigente.

Art. 99
Cambi di gestione

Ferme restando le norme di legge che disciplinano il trasferimento di azienda di cui all'art.2112 del Codice civile e le previsioni di cui all'art.47 della Legge 428/1990 e s.m., nonché le fattispecie legate al cambio di appalti di cui al D.lgs. 276/2003 e D.lgs. 36/2023 e s.m., si disciplina il seguente articolo.
Fermo restando, altresì, che la tipologia dei servizi gestiti dagli Enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale, piuttosto che a regime di affidamenti in gara sono gestiti in regime di accreditamento, convenzionamento e/o contrattualizzazione con gli Enti pubblici, e che pertanto il sistema di affidamento in gara, specie al massimo ribasso, è considerato da Anffas un sistema inidoneo a garantire la necessaria continuità dei servizi e i connessi standard di qualità, e pertanto da contrastare in tutte le sedi unitamente al paventato assoggettamento al regime di concorrenza di cui all'art. 15 della L. n. 118/2022 dei servizi sanitari e socio-sanitari, soprattutto ove gli stessi sono garantiti attraverso l'affidamento ad Enti di Terzo Settore, quali gli Enti Anffas sono.
Chiarito che il presente articolo non trova applicazione nei casi di trasferimento di ramo di azienda, fusione, scissione, trasformazione di cui art. 98 del D.lgs. 117/2017 all'interno degli Enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale.
Gli Enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale prevalentemente, infatti, operano in regime di accreditamento e si trovano, pertanto, in una posizione di "integrazione" con il SSN, risultando accomunati ai soggetti pubblici per il raggiungimento di fini di pubblico interesse ossia, erogazione di servizi pubblici essenziali - cfr. Consiglio di Stato, sez. II, sent. n. 82 del 04/01/2021.
Considerato, comunque, che laddove il servizio fosse espletato

in regime di gara, accreditamento, convenzionamento e/o contrattualizzazione e connessi contratti di appalto, soggetti anche a possibili cambi di gestione, sia opportuno, fermo restando quanto sopra richiamato, prevederne una specifica regolamentazione.
Ciò, al precipuo scopo di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite dal personale, laddove lo stesso personale non fosse riassorbibile dall'Ente Anffas anche attraverso il suo impiego in altre attività e servizi. A tal fine, le parti si attiveranno per individuare le possibilità di adibire detto personale in altri servizi, anche con orari diversi e in mansioni equivalenti, ove possibile.
Premesso quanto sopra, viene concordato, tra le parti, quanto riportato ai seguenti punti:

a) L'Ente Anffas 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, l'Ente Anffas uscente, a richiesta dell'Ente subentrante (con la massima tempestività possibile e comunque in tempo utile) fornirà allo stesso tutte le informazioni ritenute necessarie al fine di predisporre quanto occorrente 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, laddove 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 soluzione 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 stesso fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, al fine di individuare le soluzioni del caso e 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, nel rispetto della vigente normativa in vigore.

f) Le lavoratrici e i lavoratori assunti con contratto a tempo a termine saranno assunti dall'Ente subentrante sino alla scadenza del rapporto originariamente determinato, nel rispetto della vigente normativa in vigore.

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 dell'evento, nel rispetto della vigente normativa in vigore.

Art. 100
Accordi di gradualità

Nella consapevolezza che l'attuale fase di crisi del Paese e l'impatto che essa produce, in modo diversificato, sulla tenuta della spesa dei servizi e sui bilanci dello Stato, delle Regioni e degli Enti Locali, determinando, in riferimento alla fase applica-

tiva del presente CCNL, situazioni di evidenti difficoltà di sostenibilità e tenuta economico finanziaria per la maggioranza degli Enti aderenti alla Rete Anffas, ma non solo, le parti sottoscriventi il CCNL Anffas "2023-2025" ritengono necessario – in assenza di un diretto, dovuto e concreto intervento degli Enti preposti a sostegno del settore - prevedere un confronto tra le parti sulla possibilità di ricorrere a percorsi di gradualità, con le modalità appresso definite.
Nel merito, per quegli Enti che faranno registrare difficoltà che rendano non sostenibile l'applicazione dei contenuti economici del presente contratto (incrementi retributivi) le parti stipulanti individuano, previo accordo, la corresponsione delle quote di incremento economico attraverso un sistema di gradualità mirata. Ciò, al fine di prevenire ed evitare situazioni di crisi tali da mettere a rischio la continuità dei servizi, i connessi standard di qualità e la garanzia dei livelli occupazionali.
Tale procedura si potrà applicare ove - in sede di preliminare valutazione dell'Ente, in relazione alla corresponsione degli incrementi economici derivanti dal presente rinnovo contrattuale - si evidenziassero oggettive condizioni economiche o finanziarie tali da non consentire il rispetto delle decorrenze previste, a decorrere dalla seconda tranche, anche a causa del persistere del mancato adeguamento delle rette o dei corrispettivi dei servizi erogati, in misura tale da consentire l'applicazione piena della parte economica di cui al presente CCNL.
La gradualità mirata sarà attuata attraverso accordi in sede aziendale o territoriale relativamente ai previsti incrementi retributivi, con esclusione di quello decorrente da aprile 2024 (prima tranche).
Detti accordi sono sottoscritti dai singoli Enti Anffas interessati e dalle articolazioni aziendali e territoriali delle OO.SS firmatarie, nel rispetto di quanto appresso indicato.
Alle lavoratrici e ai lavoratori, in caso di applicazione della clausola di gradualità, spettano gli arretrati maturati per le pregresse mensilità senza maturazione di interessi.
Qualora un Ente segnali difficoltà ad erogare quanto previsto nei tempi e nei modi stabiliti dall'accordo di rinnovo, su richiesta del medesimo Ente, si procederà ad un esame congiunto tra le parti finalizzato ad evidenziare la sussistenza delle criticità economico-finanziarie. Tale esame dovrà essere richiesto ed avere inizio almeno 1 mese prima della prevista decorrenza

degli incrementi retributivi, a partire dalla seconda tranche.
In caso di mancata intesa è facoltà delle parti aziendali o territoriali, anche singolarmente, di chiedere l'attivazione di un intervento delle parti stipulanti il presente CCNL a livello nazionale. L'incontro dovrà essere convocato e realizzarsi entro 15 giorni dalla richiesta coinvolgendo anche i rispettivi livelli regionali.
L'accordo definito a livello aziendale o territoriale dovrà essere tempestivamente comunicato ai rispettivi livelli territoriali regionali e nazionali.
Nel caso in cui gli accordi di gradualità siano definiti per l'intero territorio regionale, gli stessi devono riportare la firma di tutti gli enti coinvolti.
Gli stessi accordi devono essere depositati presso gli Uffici Provinciali del Lavoro e presso le sedi Territoriali dell'INPS e dell'INAIL e presso qualsiasi altro ente interessato.
Resta fermo che - al fine di prevedere tempestivamente l'emersione di uno stato di crisi dell'Ente e di evitare squilibri di carattere patrimoniale o economico-finanziario – ove l'Ente medesimo non si trovi nella condizione oggettiva di dar luogo agli incrementi derivanti dall'applicazione del CCNL - si potrà, previo accordo tra le parti, dare luogo a deroghe, sospensioni relativamente all'applicazione della parte economica, definita in sede di accordo di rinnovo del CCNL. Ciò, ove vi sia il concreto rischio a causa di criticità di natura economico/finanziaria dell'impossibilità del mantenimento dei servizi in favore delle persone con disabilità e connessi elevati standard di qualità, nonché il mantenimento dei livelli occupazionali.
Analogamente, si procederà per gli Enti cui il CCNL trova applicazione che presentino situazioni di crisi aziendale, anche ove denunciate nel rispetto delle vigenti leggi (ad esempio, ai sensi delle previsioni di cui alla L. n. 223/91) durante il periodo di vigenza del presente contratto.
Le parti aziendali e/o territoriali in tutte le ipotesi che precedono:

1. Verificano le condizioni oggettive che hanno prodotto la sopravvenuta richiesta di gradualità nell'applicazione degli incrementi retributivi;
2. Concordano e definiscono le modalità ed i tempi della gradualità;

3. Concordano e redigono un programma di azioni comuni temporalmente coerente con gli obiettivi di gradualità e finalizzato alla creazione di condizioni oggettive, a livello territoriale, più favorevoli e compatibili con la situazione economica e finanziaria dell'Ente.

L'accordo di gradualità verrà consegnato agli Uffici territoriali competenti e tassativamente inviato, entro e non oltre 10 giorni dalla firma, alle parti stipulanti il presente contratto.
Con periodicità trimestrale le parti nazionali procederanno ad un esame congiunto sugli effetti e sull'evoluzione degli accordi in questione anche al fine di concordare, se del caso, appositi interventi, con la finalità di sostenere, in armonica interazione, le diverse iniziative territoriali e di affrontare difficoltà diffuse in specifici ambiti territoriali.
Considerata, altresì, la particolare specificità degli Enti di Terzo Settore afferenti alla rete associativa di Anffas Nazionale la cui base è costituita da famiglie e persone con disabilità intellettive e disturbi del neurosviluppo, l'applicazione contrattuale sarà accompagnata da un'azione sinergica, da entrambe le parti firmatarie, sia a livello locale quanto a livello regionale e nazionale, orientata a garantire l'esigibilità e la sostenibilità del contratto attraverso il reperimento di adeguate risorse da parte dello stato, delle regioni e degli enti erogatori anche in termini di adeguato incremento delle rette e/o dei corrispettivi dei servizi erogati. Il tutto finalizzato a garantire l'equilibrio patrimoniale, economico e finanziario degli Enti Anffas, oltre a garantire la sostenibilità degli incrementi del CCNL, nell'ottica di garantire la continuità dei servizi, la loro qualità e il mantenimento dei connessi livelli occupazionali e la giusta remunerazione per le lavoratrici e i lavoratori addetti.
Le parti convengono, altresì, di incontrarsi, a livello nazionale, per due sessioni di monitoraggio del presente accordo nei mesi di settembre 2024 e settembre 2025, nel corso delle quali sarà oggetto di verifica l'eventuale adeguamento del sistema di remunerazione delle prestazioni rese da parte degli enti erogatori. In caso negativo, saranno valutate congiuntamente le azioni necessarie da intraprendere.
Nelle stesse sessioni di confronto sarà oggetto di valutazione l'evoluzione del sistema di affidamento dei servizi, tenuto conto della peculiarità e dell'appartenenza degli Enti aderenti alla rete Anffas al Terzo Settore, nonché della necessità che i servi-

zi per le persone con disabilità abbiano elevati standard di qualità garantendo, nel contempo, la necessaria continuità dei servizi stessi.
Le parti firmatarie del presente CCNL a livello nazionale, ove richiesto, in appositi incontri verificano le condizioni territoriali di necessità dei succitati accordi di gradualità in base ai seguenti requisiti:

- Applicazione globale del precedente CCNL 2017/2019 (contratto previgente);
- Carenza di applicazione globale del trattamento economico previsto dal vigente CCNL alla data della succitata verifica tra le parti.

Nella stessa sede saranno opportunamente definiti successivi momenti intermedi di verifica degli accordi in questione.
Le parti ribadiscono, quindi, che le condizioni di trattamento contrattuale valide, per i servizi effettuati dai singoli enti aderenti alla rete Anffas in ciascun territorio, sono quelle derivanti da quanto previsto dal CCNL Anffas vigente nonché da eventuali accordi integrativi aziendali o territoriali ove esistenti, con le sole limitazioni derivanti da eventuali accordi di gradualità e/o necessarie ed oggettivi interventi di gradualità e deroghe e/o di solidarietà di cui al presente accordo, con espresso riferimento agli incrementi economici derivanti dal presente rinnovo, con l'esclusione della prima rata.
Dell'intero processo di definizione degli accordi di gradualità le parti competenti informano le parti nazionali e regionali che possono, su richiesta, fornire adeguata assistenza.
In caso di mancato raggiungimento dell'accordo, ognuna delle parti potrà richiedere l'attivazione del tavolo nazionale.

NOTE CONGIUNTE:

NOTA CONGIUNTA 1 - PRODUTTIVITÀ, WELFARE E SANITÀ INTEGRATIVA:

Le parti convengono di reincontrarsi, in apposita e separata sessione successivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, al fine di valutare congiuntamente uno specifico accordo su produttività, welfare aziendale e sanità integrativa.

NOTA CONGIUNTA 2 – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Le parti convengono di reincontrarsi, in apposita e separata sessione successivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, al fine di valutare congiuntamente uno specifico accordo di aggiornamento del sistema di classificazione del personale (titolo VI), di cui agli articoli dal 44 al 48, anche a seguito delle intervenute modifiche normative in materia, ivi compresa l'istituzione di Ordini professionali.

NOTA CONGIUNTA 3 – MALATTIA:

Le parti convengono di reincontrarsi, in apposita e separata sessione successivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, al fine di valutare congiuntamente uno specifico accordo di rivisitazione del trattamento economico di cui all'art.79 del vigente CCNL

NOTA CONGIUNTA 4 – RELAZIONI SINDACALI:

Le parti si danno reciprocamente atto che, a seguito dell'acquisizione della titolarità del CCNL da parte del Consorzio La Rosa Blu, il titolo II – Relazioni Sindacali di cui agli artt. 6 e 7, relativamente al livello regionale, il soggetto titolare di tale funzione viene individuato, per espressa delega del Consorzio La Rosa Blu, in capo agli Organismi Regionali rappresentativi degli Enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale. Le eventuali intese o accordi stipulati a tale livello vanno pertanto sottoposti a ratifica da parte del Consorzio La Rosa Blu nell'esercizio di titolare del CCNL. Parimenti, eventuali intese o accordi, contratti integrativi stipulati a livello aziendale vanno comunicati dalle rispettive parti entro 10 giorni dalla loro sottoscrizione ai livelli regionali e nazionali ai fini della loro presa d'atto.

NOTA CONGIUNTA 5 - CERTIFICAZIONE COSTI CONTRATTUALI:

Le parti convengono che all'esito della definitiva sottoscrizione dell'accordo di rinnovo saranno tempestivamente e congiuntamente avviate le procedure per addivenire alla certificazione del contratto da parte del competente Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Allegato - Accordo Nazionale per la regolamentazione del diritto di sciopero nelle strutture associative appartenenti alla unitaria struttura associativa ANFFAS ONLUS

In data 23 febbraio 2005, presso la sede nazionale dell'ANFFAS ha avuto luogo l'incontro tra:
ANFFAS Onlus: *Associazione Nazionale Famiglie di Disabili Intellettivi e Relazionali nella persona di:*
Roberto Speziale – Presidente Nazionale -
e componenti commissione contratto:
Giandario Storace
Fatima Muoio
Marika Bovone
FP CGIL *nelle persone di Dario Canali e Mauro Ponziani*
FPS CISL *nelle persone di Daniela Volpato e Luigi Gentili*
FPL UIL *nelle persone di Carlo Fiordaliso e Franco Lo Grasso*

Al termine è stato sottoscritto il seguente accordo nel testo che segue:

PERSONALE DELLE STRUTTURE APPARTENENTI ALLA UNITARIA STRUTTURA ASSOCIATIVA ANFFAS ONLUS NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. *Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale dipendente dalle strutture appartenenti alla unitaria struttura associativa ANFFAS Onlus.*

2. *Il presente accordo viene stipulato in attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, nonchè di quanto sancito dall'art. 8 del vigente CCNL Anffas a cui viene allegato per farne parte integrante e sostanziale, indicando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.*

3. *Nel presente accordo vengono altresì indicati tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti.*

4. *Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello nazionale che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.*

Art. 2
Servizi minimi essenziali

1. *Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificata dagli articoli 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, conformemente a quanto sancito dall'art. 8 del vigente CCNL Anffas, i servizi erogati nelle strutture appartenenti alla unitaria struttura associativa ANFFAS Onlus quali servizi essenziali indispensabili per la comunità, rientrano nell'ambito dei servizi sanitari, socio-sanitari-assistenziali-educativi;*

2. *Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'articolo 3. la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:*

a) Assistenza ordinaria:
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto e non rinviabili
- assistenza a persone con disabilità
b) Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo:
servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso e servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate nell'ente, assicurino la comunicazione all'interno ed all'esterno dello stesso;
servizio di cucina: preparazione delle diete speciali, preparazione con menu unificato degli altri pasti o, in subordine, servizio sostitutivo; distribuzione del vitto e sua somministrazione alle persone non autosufficienti;
servizio di trasporto
ed ogni servizio ausiliario idoneo a garantire i servizi minimi essenziali.

Art. 3
Contingenti di personale

1. *1. Ai fini di cui all'articolo 2, mediante regolamenti di servizio aziendali, adottati sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione decentrata tra le singole strutture associative e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, vengono individuati appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.*

2. *2. I protocolli d'intesa di cui al comma 1, da stipularsi entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente accordo e comunque prima dell'inizio della contrattazione integrativa, individuano:*

a) ***le categorie e profili professionali che formano i contingenti;***

b) ***i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;***

c) ***i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singola sede di lavoro.***

3. *In conformità ai regolamenti di cui al comma 1, la struttura associativa individua, in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il* ***quinto giorno precedente*** *la data di effettuazione dello sciopero. Il personale così individuato ha il diritto di esprimere,* ***entro le 24 ore*** *dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile. Per i contingenti di personale da impiegare nelle indicate prestazioni indispensabili, va fatto riferimento ai* ***contingenti impiegati nei giorni festivi****.*

4. *Nelle more della definizione dei regolamenti di servizio sulla base dei protocolli di intesa, le parti assicurano comun-*

que i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'articolo 2, attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

5. *Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sui protocolli di cui al comma 1, da parte delle organizzazioni sindacali sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale indicati nell'art. 5, comma 3, lett. c).*

Art. 4
Modalità di effettuazione degli scioperi

1. *Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 2, sono tenute a darne comunicazione alle strutture associative interessate,* ***con un preavviso non inferiore a 10 giorni*** *precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette strutture associative.*

2. *Oltre a quanto previsto al comma 1, la proclamazione degli scioperi deve essere comunicata:*

   per le vertenze nazionali ed interregionali, per conoscenza alla Presidenza nazionale dell'ANFFAS Onlus, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri;

   per le vertenze regionali alla Struttura Regionale di Coordinamento e, per conoscenza, alla Presidenza nazionale dell'ANFFAS Onlus, nonché alla Prefettura;

   per le vertenze nell'ambito di singole strutture associative, alle stesse strutture associative interessate.

3. *In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture Associative e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata della azioni di sciopero sono così articolati:*

a) *il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);*

b) *gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non potranno superare le 48 ore consecutive. Nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la*

loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;

c) *gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si dovranno svolgere in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;*

d) *le organizzazioni sindacali dovranno garantire che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;*

e) *in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 1.*

5. *Il bacino di utenza può essere nazionale, regionale e aziendale. La comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza è fornita, nel caso di scioperi nazionali, da ANFFAS Onlus nazionale e, negli altri casi, dalle Strutture Associative competenti per territorio, entro 24 ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.*

5. *Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:*

- nel mese di agosto;
- nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.

6. *Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.*

Art. 5
Procedure di raffreddamento e di conciliazione

È condizione preliminare alla proclamazione dello sciopero l'a-

vere esperito il tentativo di conciliazione secondo le modalità di seguito riportate:

1. *In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.*

2. *I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:*

a) *in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro;*

b) *in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;*

c) *in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di Provincia.*

3. *Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del Lavoro, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000.*

4. *Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali i soggetti di cui alle lettere b) e c) del comma 2 provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.*

5. *Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 3 non abbiano provveduto a convocare le*

parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

6. *Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 4, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.*

7. *Del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.*

8. *Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000. Ciò, anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.*

9. *Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.*

10. *In caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art. 4, comma 5.*

Art. 6
Sanzioni

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e della legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi

Allegato 1 – Linee guida per la videosorveglianza

PREMESSA

Le presenti linee guida disciplinano il trattamento dei dati personali effettuato attraverso gli impianti di videosorveglianza attivati/attivabili all'interno dei singoli enti afferenti alla rete associativa di Anffas, in conformità a quanto stabilito dal Regolamento UE 2016/679 e secondo Linee guida 3/2019 emanata dal Comitato Europeo sul trattamento dei dati personali attraverso dispositivi video - Versione 2.0 - adottate il 29 gennaio 2020.

1. Principi generali, finalità e liceità del trattamento

La raccolta, la registrazione, la conservazione e, in generale, l'utilizzo di immagini configura un trattamento di dati personali.

Il trattamento di dati personali effettuato attraverso sistemi di videosorveglianza all'interno o in prossimità delle strutture della rete associativa Anffas avviene esclusivamente nell'ambito dello svolgimento delle loro funzioni e delle loro attività definitive statutariamente.

Fermo restando che le singole realtà Anffas possono individuare più dettagliatamente le finalità del trattamento in sede aziendale, in linea generale il loro utilizzo può servire:

- alla tutela e protezione del patrimonio immobiliare, servitù e di altri beni dei singoli enti;
- alla protezione della vita e dell'integrità fisica delle persone afferenti alle attività e servizi delle singole realtà;
- monitoraggio e controllo degli accessi ad aree non aperte e riservate al personale autorizzato dei singoli enti;
- prevenzione di eventuali atti vandalici e altri reati al fine di raccogliere elementi di prova in vista di procedimenti giudiziari.

In relazione a quanto sopra esposto, la videosorveglianza e il loro trattamento di dati, per tutte le realtà Anffas si ritiene lecita e necessaria per conseguire le finalità di un legittimo interesse (si veda art. 6 GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati UE/2016/679)

Prima di utilizzare un sistema di telecamere, in sede aziendale, il titolare del trattamento è tenuto a valutare dove e quando siano assolutamente necessarie misure di videosorveglianza.

La determinazione della dislocazione delle videocamere e delle modalità di ripresa e il trattamento dei dati raccolti vengono effettuati in osservanza dei seguenti principi:

- principio di legalità: l'installazione dei sistemi di videosorveglianza e il trattamento avviene nel rispetto della normativa vigente in materia;
- principio di necessità: i sistemi informativi e i programmi informatici sono configurati in modo tale da non utilizzare dati personali quando le finalità del trattamento possono essere realizzate impiegando solo dati anonimi;
- principio di proporzionalità: la scelta delle modalità di ripresa e dislocazione delle videocamere sono definite in modo da comportare un trattamento di dati pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità perseguite.

Qualora, per la natura dei dati trattati, per le modalità del trattamento o per gli effetti che il trattamento può determinare, emergano rischi specifici per i diritti e le libertà fondamentali degli interessati l'Ente Anffas, mediante interpello proposto dal Titolare, chiede al Garante una verifica preliminare.

Soggetti che effettuano il trattamento dei dati

I soggetti che effettuato il trattamento dei dati relativamente alla videosorveglianza sono:
Il titolare del trattamento: nella persona del suo rappresentante legale pro tempore. Il Titolare impartisce direttive per il Responsabile e gli Incaricati in ordine al trattamento dei dati e vigila sull'osservanza delle norme di legge e di regolamento da parte del Responsabile. Il Titolare cura i rapporti con il Garante, provvedendo in particolare a richiedere, qualora vi siano i presupposti, la verifica preliminare in ordine alla legittimità del trattamento.
Il responsabile: Il Responsabile (nominato dal titolare del trattamento) effettua il trattamento attenendosi alle istruzioni impartite per iscritto dal Titolare. In particolare, il Responsabile:

- nomina, congiuntamente con il titolare, con atto scritto quali Incaricati del trattamento le persone fisiche autorizzate a utilizzare gli impianti, ad accedere ai locali dove si trovano le postazioni di controllo, a visionare le immagini e ad effettuare eventuali ulteriori operazioni, comunicando i nominativi al Titolare;
- vigila sull'osservanza da parte degli Incaricati delle norme di

legge, di regolamento e delle direttive impartite;

- deve rispettare la normativa vigente in materia di videosorveglianza, in particolare le norme di legge, le disposizioni del Garante, le presenti linee guida e le direttive impartite al Titolare;
- vigila sulla conservazione delle immagini e sulla loro cancellazione nei termini previsti dal presente regolamento;
- riesamina in differita le immagini in caso di effettiva necessità, per il conseguimento delle finalità indicate all'art. 1 delle presenti linee guida;
- vigila sulla manutenzione ordinaria e straordinaria dei sistemi da parte degli Incaricati o, ove necessario, di personale esterno, garantendo l'osservanza della normativa vigente e delle presenti linee guida da parte di chi entri in contatto con i dati registrati;
- provvede in ordine alla segnaletica in prossimità dell'impianto di videocamera;
- acquisisce dall'installatore dichiarazione che l'impianto è conforme alle misure minime e alle norme previste in materia;

Incaricati

Gli Incaricati (nominati dal responsabile e dal titolare del trattamento) svolgono le operazioni materiali di trattamento attenendosi alle procedure previste.
I soggetti Incaricati preposti al servizio di videosorveglianza sono autorizzati a prendere visione delle immagini nell'espletamento della loro attività lavorativa, secondo le procedure previste.
L'Incaricato deve assicurare che i sistemi di registrazione delle immagini rispettino le presenti linee guida e che la loro cancellazione avvenga nel termine previsto.
Oltre alle figure sopra identificate, in sede aziendale è possibile integrare tali figure con gli altri soggetti responsabili dei processi di trattamento e gestione dei dati, ovvero Amministratore di sistema, Data Protection Officer, Società esterne, etc.
A tale scopo, il titolare del trattamento è obbligato ad effettuate tutte le attività necessarie e a predisporre una procedura specifica che identifichi:

- che il sistema di videosorveglianza sia attivato per le finalità di cui sopra;
- che tutto il personale sia informato del sistema di videosorveglianza;
- che le telecamere istallate siano sempre chiaramente identificabili;
- che siano affisi, in prossimità degli accessi la segnaletica come meglio indicate nel paragrafo "obbligo di trasparenza ed informativa";
- che siano escluse l'attivazione e il funzionamento del sistema con modalità di registrazione sonora durante l'orario di lavoro del personale;
- che la modalità di fruizione dell'accesso alle registrazioni avvenga con modalità di sicurezza e solo dal personale incaricato.

Conservazione e obbligo di cancellazione

I dati personali non possono essere conservati più a lungo di quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati (articolo 5 paragrafo 1 lettere C e E GDPR).
Le videoregistrazioni possono essere conservate su appositi server o altri sistemi custoditi nel rispetto delle misure di sicurezza richieste dalla vigente normativa.
Le immagini rilevate dai sistemi di videosorveglianza possono essere conservate per il periodo consentito dalla normativa in materia di videosorveglianza. È fatto salvo il caso in cui si debba aderire a una specifica richiesta investigativa dell'autorità giudiziaria o di polizia giudiziaria.
Di norma la conservazione delle videoregistrazioni non può superare le 72 ore, nei casi diversi da tale arco temporale bisogna argomentarne il motivo e analizzare la legittimità dello scopo e la necessità della conservazione oltre tale limite.
Per i soli periodi di chiusura programmata dell'ente, nelle ipotesi di rischio concreto, la conservazione può essere estesa per un periodo superiore a quanto sopra stabilito previa eventuale verifica preliminare con gli enti preposti da chiedere a cura del Titolare.
Le videoregistrazioni devono essere cancellate automaticamente da ogni supporto allo scadere del termine stabilito con sovra-registrazione e modalità che rendono inutilizzabili i dati

cancellati. Tale impostazione dei sistemi non è tecnicamente modificabile.

Diritti dell'interessato

Data la natura del trattamento dei dati associato all'impiego della videosorveglianza, si necessitano chiarimenti ulteriori su alcuni diritti dell'interessato a norma del GDPR.
Un interessato ha diritto di ottenere dal titolare del trattamento la conferma o meno del fatto che i propri dati personali siano oggetto di trattamento. Per quanto riguarda la videosorveglianza, ciò significa che, se nessun dato è conservato o trasferito, una volta trascorso il momento del monitoraggio in tempo reale, il titolare potrebbe soltanto comunicare che nessun dato personale è più oggetto di trattamento (oltre alle informazioni generali obbligatorie di cui all'articolo 13, si veda la sezione 7 – Obblighi di trasparenza e informazione).
Se tuttavia i dati sono ancora in corso di trattamento al momento della richiesta (vale a dire se i dati sono conservati o trattati ininterrottamente in qualsiasi altro modo), l'interessato dovrebbe ricevere accesso e informazioni conformemente alle disposizioni dell'articolo 15.
Esistono, tuttavia, alcune limitazioni che in determinati casi possono trovare applicazione rispetto al diritto di accesso, ovvero:

- Articolo 15, paragrafo 4, del GDPR – Ledere i diritti altrui;
- Articolo 11, paragrafo 2, del GDPR – Il titolare del trattamento non è in grado di identificare l'interessato;
- Articolo 12 del GDPR – Richieste eccessive;

È fatto divieto di utilizzo dello stesso impianto quale mezzo di controllo diretto sui lavoratori e/o a fini diversi da quelli derivanti dalle esigenze afferenti alla finalità di cui sopra.
Prima della messa in funzione dell'impianto, il titolare dovrà dare apposita informativa agli interessati e a tutto il personale in merito all'attivazione dello stesso, al posizionamento, alla natura ed alle modalità di funzionamento.
Le informazioni raccolte sono utilizzabili, ai sensi dell'art. 4 comma 3 della L. 300/70, a tutti i fini connessi nel rispetto dei principi sanciti dal regolamento UE 2016/679.

Obbligo di trasparenza ed informazione

La normativa europea in materia di protezione dei dati dispone da tempo che gli interessati debbano essere consapevoli del fatto che è in funzione un sistema di videosorveglianza.
Alla luce della quantità di informazioni da fornire all'interessato, i titolari del trattamento possono seguire un approccio a scalare, optando per una combinazione di metodi al fine di assicurare la trasparenza.
Per quanto riguarda la videosorveglianza, le informazioni più importanti devono essere indicate sul segnale di avvertimento stesso (primo livello), mentre gli ulteriori dettagli obbligatori possono essere forniti con altri mezzi (secondo livello).
Il primo livello riguarda la modalità con cui avviene la prima interazione fra il titolare del trattamento e l'interessato. I titolari del trattamento possono utilizzare un segnale di avvertimento che indichi le informazioni pertinenti. Tali informazioni possono essere fornite in combinazione con un'icona per dare, in modo ben visibile, intelligibile e chiaramente leggibile, un quadro d'insieme del trattamento previsto.
Le informazioni dovrebbero essere posizionate in modo da permettere all'interessato di riconoscere facilmente le circostanze della sorveglianza, prima di entrare nella zona sorvegliata (approssimativamente all'altezza degli occhi).
Generalmente, le informazioni di primo livello (segnale di avvertimento) dovrebbero comunicare i dati più importanti, ad esempio le finalità del trattamento, l'identità del titolare del trattamento e l'esistenza dei diritti dell'interessato, unitamente alle informazioni sugli impatti più consistenti del trattamento.
Le informazioni di secondo livello devono essere facilmente accessibili per l'interessato, ad esempio attraverso una pagina informativa completa messa a disposizione in uno snodo centrale (sportello informazioni, reception, cassa ecc.) o affissa nella bacheca aziendale.
Come sopra illustrato, la segnaletica di avvertimento di primo livello deve contenere un chiaro riferimento a tale secondo livello di informazioni. Inoltre, è preferibile che nelle informazioni di primo livello si faccia riferimento a una fonte digitale (ad esempio, un codice QR o un indirizzo web) per le informazioni di secondo livello. Tuttavia, le informazioni dovrebbero essere facilmente disponibili anche in formato non digitale.
Dovrebbe essere possibile accedere al secondo livello di infor-

mazioni senza entrare nell'area videosorvegliata, soprattutto se le informazioni sono fornite digitalmente (ad esempio, tramite un link). Un altro strumento appropriato potrebbe essere la messa a disposizione di un numero telefonico da contattare. Comunque siano fornite le informazioni, queste devono contenere tutti gli elementi obbligatori a norma dell'articolo 13 del GDPR.

Misure Tecniche e organizzative

Le misure tecniche e organizzative attuate devono essere proporzionate ai rischi per i diritti e le libertà delle persone fisiche derivanti dai casi di distruzione accidentale o illecita, perdita, alterazione, divulgazione non autorizzata o accesso ai dati di videosorveglianza.
A norma degli articoli 24 e 25 del GDPR, i titolari del trattamento devono mettere in atto misure tecniche e organizzative anche al fine di salvaguardare tutti i principi di protezione dei dati durante il trattamento e di stabilire i mezzi affinché gli interessati possano esercitare i propri diritti secondo la definizione di cui agli articoli 15-22 del GDPR.

Valutazione d'impatto

La valutazione d'impatto preventiva è prevista se il trattamento, quando preveda in particolare l'uso di nuove tecnologie, considerati la natura, l'oggetto, il contesto e le finalità del trattamento, può presentare un rischio elevato per le persone fisiche (artt. 35 e 36 del Regolamento).
La valutazione d'impatto sulla protezione dei dati è sempre richiesta, in particolare, in caso di videosorveglianza sistematica su larga scala di una zona accessibile al pubblico (art. 35, par. 3, lett. c) del Regolamento e negli altri casi indicati dal Garante (cfr. "Elenco delle tipologie di trattamenti soggetti al requisito di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35, comma 4, del Regolamento (UE) n. 2016/679" dell'11 ottobre 2018).
In sede aziendale, ogni singolo ente, con le parti e i responsabili della protezione dei dati, valuteranno se procedere con una valutazione d'impatto.

Norme di Rinvio

Per quanto non previsto dalle presenti linee guida si rinvia alle norme vigenti applicabili in materia di videosorveglianza e trat-

tamento dei dati.
L'attività di vigilanza tramite videosorveglianza in conformità all'articolo 4 della L.300/70 non sarà in alcun modo utilizzata quale strumento di controllo a distanza delle prestazioni del personale.

Allegato 2 - Regolamento per le elezioni delle RSU negli Enti aderenti alla Rete Associativa Anffas

Parte prima - Regole generali sulle forme di rappresentanza in azienda

I. Le parti contraenti il presente accordo concordano che negli Enti aderenti alla rete ANFFAS con più di quindici lavoratori dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

II. Nel caso di Enti aderenti alla rete ANFFAS con più di quindici lavoratori ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:

a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;

b) alla scadenza della RSA, l'eventuale passaggio alle RSU potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL ANFFAS.

III. In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. ed ove si determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive degli enti interessati, ferma restando la validità della RSU in carica fino alla costituzione della nuova RSU, si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento di ramo d'azienda.

Parte seconda - Modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa

Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale del 13 settembre 1994 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali.

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove RSU e per il rinnovo di quelle già esistenti.

I. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite negli Enti in cui siano occupati più di 15 lavoratori, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo.
Ai fini del computo del numero dei lavoratori di cui sopra i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro. Sono fatte salve le disposizioni di miglior favore già previste dal CCNL ANFFAS 2023/2025.
Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL ANFFAS ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto IV, parte terza a condizione che si siano preventivamente e formalmente impegnate al rispetto integrale dei contenuti del presente accordo.
L'iniziativa può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.
La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla RSU ove esistente.

II. Composizione

Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.
Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

III. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

a) 3 componenti per la RSU costituita negli Enti che occupano fino a 200 lavoratori;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 lavoratori negli Enti che occupano fino a 3000 lavoratori;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 lavoratori negli Enti di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

IV. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dal CCNL ANFFAS 2023/2025, in materia di numero dei dirigenti della RSA, diritti, permessi e libertà sindacali.
Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della RSU.
In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.
Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL ANFFAS 2023/2025 applicato, i seguenti diritti:

a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 11 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;

b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;

c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

V. Clausola di armonizzazione

Le RSU subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

VI. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo

di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.
Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

VII. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse a maggioranza.

VIII. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo o che, comunque, partecipando alla costituzione delle RSU si impegnano a rispettare la disciplina in esso contenuta per effetto di quanto previsto dal punto IV, parte terza rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300.
In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del CCNL ANFFAS, o ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito al presente accordo, si impegnano a non costituire RSA nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU.
Il passaggio dalle RSA alle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo.
Le associazioni sindacali che abbiano sottoscritto o abbiano formalmente aderito al presente accordo possono comunque conservare o costituire terminali di tipo associativo negli enti e consorzi, dandone comunicazione alle stesse. I componenti usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle associazioni e conservano le tutele e prerogative proprie dei dirigenti sindacali.

Parte terza - Disciplina della elezione della RSU

I. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le associazioni sindacali di cui al punto I parte seconda, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'Ente metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data

di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

II. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'Ente prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'Ente stesso.

III. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutte le lavoratrici e i lavoratori non in prova in forza nell'Ente alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità di tutte le lavoratrici e lavoratori non in prova in forza nell'Ente, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione dell'Accordo Interconfederale del 13 settembre 1994, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

IV. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del CCNL ANFFAS 2023-2025;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1. accettino espressamente e formalmente di rispettare integralmente i contenuti del presente accordo;

2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori pari al 5% degli aventi diritto al voto negli Enti con oltre 60 lavoratori. Negli Enti di dimensione compresa fra 16 e 59 lavoratori la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la

lista ed i membri della Commissione elettorale.
Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto V, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto VII, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.
Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nell'Ente.

V. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nell'Ente viene costituita una Commissione elettorale.
Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dell'Ente, non candidato.

VI. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

VII. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto I, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

VIII. Scrutatori
È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.
La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.
IX. Segretezza del voto
Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.
IX. Schede elettorali
La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.
Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.
XI. Preferenze
L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.
Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.
L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.
Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.
XII. Modalità della votazione
Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Com-

missione elettorale, previo accordo con la struttura associativa interessata, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze di servizio. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.
Nelle strutture associative con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.
Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

XIII. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto VIII, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

XIV. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.
Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

XV. Riconoscimento degli elettori

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

XVI. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto XIV, la firma accanto al suo nominativo.

XVII. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.
Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Com-

missione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della struttura associativa.

XVIII. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.
In caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero delle preferenze risulti uguale il seggio viene attribuito secondo l'ordine di presentazione delle liste, al candidato più anziano e, a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza nella lista.

XIX. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato regionale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.
Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Direzione aziendale e al Comitato regionale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla struttura associativa ANFFAS regionale o territoriale di riferimento.

XX. Comitato regionale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato regionale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello regionale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante della struttura associativa di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DIL o da un suo delegato nel territorio interessato.
Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

XXI. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto all'Ente per il tramite della locale organizzazione associativa ANFFAS d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

XXII. Adempimenti della struttura associativa

L'Ente metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

VERBALE DI ACCORDO DEFINITIVO PER IL RINNOVO DEL CCNL ANFFAS 2023-2025

Il giorno 20 maggio 2024 in Roma presso la sede legale del Consorzio degli enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale "La Rosa Blu" – soc. coop. sita alla via Latina, 20

tra

Consorzio degli enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale "La Rosa Blu" – soc. coop nella persona del Presidente Giandario Storace e dei componenti la delegazione trattante presenti Giandario Storace, Marika Bovone, Antonio Caserta, Franco Radaelli;

e

le Organizzazioni Sindacali

FP CGIL nelle persone di Michele Vannini, Diego Seggi, Stefano Sabato, Fabio De Santis, Martina De Lorenzi, Gabriele Bianco;

CISL FP nelle persone di Franco Berardi, Massimiliano Marzoli, Giovanni Marcoccia, Giuseppe Ghesla, Luigina Piano;

UIL FPL nelle persone di Rita Longobardi, Pietro Bardoscia, Cinzia Guanci, Alessandro Cammino;

sciogliendo la riserva apposta in occasione della sottoscrizione della pre-intesa del 23 aprile 2024, i cui contenuti si intendono interamente recepiti, si è proceduto alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL Anffas per il triennio 2023/2025 per le lavoratrici ed i lavoratori delle singole strutture aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale

CONVENENDO CHE

si proceda al rinnovo del suddetto CCNL, scaduto il 31/12/2019, attraverso:

a) la **rivisitazione della parte normativa,** così come contenuta nel testo siglato tra le parti ed allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale. Nella definizione della stessa si è tenuto conto delle intervenute modifiche legislative, addivenendo ad un rinnovo che, oltre a compiere il massimo sforzo possibile nella situazione data, per rispondere alle legittime aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici, senza con questo pregiudicare la qualità dei servizi e delle prestazioni in favore delle persone con disabilità, unitamente alla garanzia della continuazione delle prestazioni stesse e della loro sostenibilità nel tempo, il tutto tenendo anche conto delle significative difficoltà che caratterizzano il settore, che fa registrare una sistematica riduzione della remunerazione delle prestazioni rese;

Per le parti non oggetto di modifica e/o integrazione, resta valido il previgente testo contrattuale nella sua interezza.

Nel merito, gli articoli, note ed allegati oggetto di modifica e/o integrazione (che si allegano al presente verbale per farne parte integrante – allegato A) sono quelli sotto riportati e nello specifico riguardanti i seguenti punti:

PREMESSA

ART. 3 DECORRENZA E DURATA

ART. 22 RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

ART. 24 RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE

ART. 58 FERIE

ART. 61 REPERIBILITÁ CON VINCOLO DI PERMANENZA NELLA STRUTTURA

ART. 64 TUTELA DELLA GENITORIALITÁ

ART. 66 BIS CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

ART. 81 TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO (nota *2)

ART. 98 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ART. 99 CAMBI DI GESTIONE

ART. 100 ACCORDI DI GRADUALITÀ

NOTA CONGIUNTA 1 – PRODUTTIVITÁ, WELFARE E SANITÁ INTEGRATIVA

NOTA CONGIUNTA 2 – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

NOTA CONGIUNTA 3 – MALATTIA

NOTA CONGIUNTA 4 – RELAZIONI SINDACALI

NOTA CONGIUNTA 5 - CERTIFICAZIONE COSTI CONTRATTUALI

ALLEGATO 1 – LINEE GUIDA PER LA VIDEOSORVEGLIANZA

b) la **definizione della parte economica** nella seguente misura:

- per il triennio 1/1/2023 – 31/12/2025 un incremento economico a regime pari a € 155,00 lorde nella posizione C2, riparametrata per tutte le altre categorie e posizioni economiche (come da tabella allegata - allegato B) da erogarsi al personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo definitivo secondo le seguenti modalità:

  - € 65,00 lorde da erogare per la mensilità di aprile 2024 (erogato con il cedolino relativo al mese di maggio);
  - € 35,00 lorde da erogare con la mensilità di dicembre 2024 (erogato con il cedolino relativo al mese di dicembre);
  - € 55,00 lorde da erogare con la mensilità di novembre 2025 (erogato con il cedolino relativo al mese di novembre).

Le parti inoltre precisano che la definizione del nuovo valore dei tabellari mensili con decorrenze 1/04/24 - 1/12/24 e 1/11/25, è quella riportata nella tabella B) allegata al presente verbale per farne parte integrante;

Si precisa, altresì, che le parti si impegnano a sollecitare congiuntamente, ai vari livelli, Nazionale, Regionale e territoriale, gli organi Istituzionali Regionali, Locali e Nazionali preposti, in materia di convenzioni, quote sanitarie, socio sanitarie e sociali e/o contribuzioni di qualsiasi natura legate alla gestione delle singole strutture e servizi, per garantire una omogenea ed adeguata definizione del sistema di remunerazione delle prestazioni.

Le parti concordano di incontrarsi entro il 15 giugno 2024 per la sottoscrizione del testo integrale collazionato, integrato con il regolamento dell'RSU

Letto, firmato e sottoscritto

Roma, 20 maggio 2024

Per la delegazione trattante

CONSORZIO LA ROSA BLU

Per le OO.SS.

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

Allegato A

Testi degli articoli, note e allegati oggetto di modifiche e/o integrazioni che formano parte integrante e sostanziale del verbale di accordo di rinnovo del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO ANFFAS:

PREMESSA

Anffas, come appresso identificata, nella sua Unitaria Struttura Associativa:

- Anffas Nazionale;
- le Associazioni locali socie;
- gli Organismi Regionali rappresentativi degli Enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale;
- gli Enti aderenti a marchio Anffas e loro Consorzi;
- la Fondazione Nazionale Anffas "Durante e Dopo di Noi";
- il Consorzio degli enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale "La Rosa Blu";

opera, quale Rete Associativa di Terzo Settore, nelle sue diverse articolazioni, come sopra identificate senza scopo di lucro per il perseguimento di finalità di interesse generale, nonché di solidarietà e di promozione sociale.

A titolo indicativo e non esaustivo, i principali campi di attività in cui Anffas opera sono: della tutela dei diritti umani e civili, sanitario, sociale, socio-sanitario, socio-assistenziale, socio-educativo, sportivo-ludico-motorio, ricreativo, promozione della ricerca scientifica e sociale, formazione, tempo libero, promozione della fruizione del patrimonio culturale, durante e dopo di noi, prioritariamente in favore di persone con disabilità, intellettive e disturbi del neurosviluppo, anche derivanti da malattie rare e delle loro famiglie, nonché in condizione di svantaggio sociale, affinché sia loro garantito il diritto inalienabile ad una vita libera e tutelata, il più possibile indipendente nel rispetto della propria dignità.

Anffas tutta si ispira al modello basato sui diritti umani e alla Qualità di Vita, con riferimento alla Convenzione Onu sui diritti delle Persone con Disabilità. Nel rispetto dei propri statuti gli aderenti alla Rete Anffas perseguono, tra l'altro, i propri fini attraverso lo sviluppo di attività atte a:

- stabilire e mantenere rapporti con gli Organi governativi e legislativi a livello nazionale, regionale e locale nonché Centri pubblici e privati operanti nel settore della disabilità, della solidarietà sociale e rientranti più in generale nell'ambito del Terzo Settore;
- promuovere e partecipare a iniziative in ambito legislativo, amministrativo e giudiziario;
- promuovere ricerca, prevenzione, cura, abilitazione e riabilitazione sulla disabilità intellettiva e/o disturbi del neurosviluppo, proponendo alle persone con disabilità e alle famiglie ogni utile informazione di carattere normativo, sanitario e sociale e operando per rimuovere le cause di discriminazione e creare le condizioni di pari opportunità;
- promuovere il principio dell'inclusione sociale, a partire da quella scolastica, la qualificazione professionale e l'inserimento inclusivo nel proprio contesto sociale e nel mondo del lavoro;

- promuovere formazione, qualificazione e aggiornamento di docenti e personale di ogni ordine e grado da impiegare anche direttamente nelle attività gestite dalle realtà appartenenti alla Rete Anffas;
- promuovere lo sviluppo di strutture e gestire servizi: abilitativi, riabilitativi, socio-assistenziali, educativi, formativi, sportivi - ludico motori - pre-promozionali e pre-sportivi, centri di formazione, strutture diurne e/o residenziali, anche in modo tra loro congiunto;
- promuovere, costituire, amministrare organismi editoriali per la diffusione d'informazioni che trattano prioritariamente i temi afferenti alla disabilità;
- assumere, in ogni sede, la rappresentanza e la tutela dei diritti umani, sociali e civili, dei cittadini agendo per contrastare ogni forma di discriminazione basata sulla disabilità;
- promuovere l'autodeterminazione e l'autorappresentanza, nella massima misura possibile, delle persone con disabilità intellettiva e/o disturbi del neurosviluppo;
- assimilare, attuare, promuovere e diffondere i paradigmi sanciti dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dallo Stato italiano con la Legge n.18/09;
- promuovere la formazione per lo sviluppo delle competenze del personale del comparto scuola anche attraverso l'accreditamento di Anffas Nazionale presso il MIUR;
- promuovere la Formazione Continua in Medicina (ECM) anche tramite il Consorzio Nazionale La Rosa Blu accreditato, a tal fine, quale provider;
- promuovere la formazione degli assistenti sociali, ciò in forza dell'accreditamento del medesimo Consorzio con il Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Assistenti sociali.

Ciascun Ente aderente alla Rete Anffas può essere costituito da una o più unità produttive. Per unità produttiva, ai fini delle procedure di trasferimento, si intende l'entità aziendale che, eventualmente articolata in organismi minori, anche non ubicati nel territorio del medesimo Comune, si caratterizza per condizioni di indipendenza tecnica, amministrativa tali che in essa si esaurisce per intero il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale.

Tutto ciò premesso, il Consorzio degli enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale "La Rosa Blu", titolare del presente contratto, e le OO.SS. FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, confermano che il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in quanto conforme a quanto previsto dall'art.16 del D. Lgs n.117/17 concorre, anche, a qualificare il rapporto tra soggetto pubblico ed Enti del Terzo Settore in tema di gestione dei servizi sanitari, sociali, socio-sanitari, socio-assistenziali, socio-educativi e formativi, nonché di ogni altra attività che le Strutture Associative Anffas espletano nel rispetto dei fini statutari.

Le parti sottolineano, inoltre, la necessità di attivare l'evoluzione di un modello contrattuale che garantisca tutele e diritti, qualità delle prestazioni e omogeneità salariale tra i diversi contratti del comparto, anche attraverso l'avvio di un processo di omogeneizzazione dei contratti stessi e di un progressivo avvicinamento delle condizioni normative ed economiche, del riconoscimento della valorizzazione del capitale umano, ivi compresa la formazione, nella definizione di un sistema di riconoscimento del valore del lavoro ai fini della

produttività. In tale contesto si inquadra il percorso di raccordo con gli altri CCNL del settore, volto a rendere coerenti i profili, le declaratorie, i salari e l'inquadramento di base. Le parti convengono, altresì, che tale percorso deve essere accompagnato da un sistema di verifica e controllo da parte delle Regioni che permetta di superare logiche di dumping contrattuale e raggiungere il rispetto di elevati standard di qualità dei servizi per i cittadini con disabilità. In conseguenza di quanto sopra, le parti si impegnano a promuovere, ognuno per quanto di propria competenza, un coinvolgimento partecipativo per definire un percorso comune che sappia leggere la realtà del settore, individuare pregi e criticità, elencare le richieste di intervento più importanti e condivise tra le parti per portarle ad un confronto con le Istituzioni Nazionali e Regionali.

In coerenza con ciò, il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro diviene per le parti anche uno strumento per il confronto con le pubbliche amministrazioni ai fini dell'ammissione al rapporto convenzionato e/o accreditato. Tale confronto potrà coinvolgere tutte le parti interessate nel rispetto delle reciproche autonomie. Le parti ritengono, infatti, necessario consentire la gestione dei servizi convenzionati e/o accreditati solo ai soggetti in grado di offrire qualificanti caratteristiche, tra le quali anche quelle garantite dall'applicazione di contratti collettivi nazionali di lavoro.

In tale contesto va inquadrata la scelta di Anffas di dotarsi di un Codice di Qualità e, Manuale di Autocontrollo contenente i livelli minimi di qualità, nonché il codice etico.

Pertanto le parti si sentono impegnate nei confronti degli Enti preposti, a fronte della critica situazione generale di evoluzione del sistema dei servizi alla persona, nella sua complessa articolazione delle attività socio-sanitarie, socio-assistenziali, socio-educative, etc., a richiedere di concertare meccanismi e regole nella programmazione e nella organizzazione dei servizi territoriali, che offrano certezza nella erogazione delle prestazioni e, al tempo stesso, qualità ed appropriatezza dei servizi e garanzia dei livelli occupazionali.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, infatti, offre uno strumento omogeneo alle pubbliche amministrazioni per la definizione delle tariffe e degli accreditamenti e introduce strumenti di interventi paritetici per monitorare il settore, seguirne lo sviluppo ed assumere le iniziative formative e di riqualificazione, utili a sostenere il livello qualitativo delle prestazioni stesse.

La realizzazione di questo risultato implica un auspicato confronto con i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni, la costituzione di un Osservatorio nazionale e di Osservatori regionali del settore che coinvolgano le associazioni e le organizzazioni sindacali, al fine di realizzare l'obiettivo di disporre di una normativa omogenea per tutti i servizi alla persona.

In tale contesto e con il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le parti, nel regolare le relazioni di lavoro dell'intera comunità associativa, assumono, come prioritario, l'impegno di collegare il complesso e articolato universo dei servizi alla persona a regole e comportamenti capaci di affermare tanto la progettualità aziendale, quanto la valorizzazione e la responsabilizzazione delle esperienze professionali.

ART. 3 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dalla data di sottoscrizione dello stesso sia per gli effetti giuridici che economici, relativamente al periodo 2023-2025. Lo stesso regolamenta sia la parte normativa che economica. Almeno tre mesi prima dal 31/12/2025 (scadenza del vigente contratto), se da una delle parti non venga data disdetta con lettera raccomandata a.r. e/o PEC o altro idoneo sistema in riferimento a nuove soluzioni tecnologiche, il contratto si intenderà rinnovato automaticamente per un anno e così di anno in anno.

In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto collettivo.

La piattaforma per il rinnovo contrattuale potrà essere presentata dalla parte interessata tre mesi prima della scadenza per consentire l'apertura delle trattative. Entro 30 giorni dal ricevimento della piattaforma dovranno essere avviate le trattative per il rinnovo del contratto.

Tre mesi prima e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né promuoveranno azioni conflittuali.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo sopra indicati, non si darà luogo ad azioni o ad iniziative unilaterali limitatamente ai due mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

ART. 22 RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (o lavoro part-time) di cui agli artt. 4 - 12 del D.lgs. n.81/15 e successive modifiche ed integrazioni, nonché alle disposizioni che regolano il rapporto di lavoro a tempo pieno, in quanto compatibili, è quello in cui l'orario di lavoro risulti comunque inferiore a quello stabilito dal presente contratto all'art. 52.

Il part-time si definisce:

- orizzontale, quando la riduzione dell'orario rispetto all'orario a tempo pieno, è prevista con riferimento all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma la limitazione sia in relazione a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando l'attività lavorativa è svolta secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale.

Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto, 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 eventuali clausole di elasticità concordate tra le parti interessate. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione della distribuzione dell'orario può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Il part time può essere costituito a seguito di assunzione effettuata direttamente con tale tipologia contrattuale oppure mediante trasformazione di un rapporto a tempo pieno.

Il rapporto a tempo parziale, quindi, sarà applicato ai singoli Enti Anffas secondo i seguenti principi:

- diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 8, comma 3 D.lgs. n. 81/2015, del 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. Al venir meno delle condizioni sopra indicate, a richiesta della lavoratrice e del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.
- diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art.24 del D.lgs. n.80.2015, delle donne lavoratrici vittime di violenza.

Al venir meno delle condizioni sopra indicate il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno compatibilmente con l'organizzazione del servizio.

- priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, in caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente con disabilità a norma della Legge n. 104 del 1992.
- priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni o per mansioni similari e di chi, già in forza alla struttura, aveva trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, ma pur sempre nell'ambito delle attività del medesimo Ente.

L'Ente, nel rispetto di quanto sopra, in caso di assunzione di personale a tempo parziale è tenuta a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito territoriale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, nei locali dell'Ente, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro dei lavoratori dipendenti a tempo pieno.

Al di fuori dei casi di diritto e di priorità dei commi precedenti, l'Ente terrà inoltre in particolare considerazione le richieste di trasformazione avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti circostanze, indicate secondo valori decrescenti di priorità:

-assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà;

- assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
- assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore ai 3 anni;
- situazione dei lavoratori dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo.

Dalla presentazione delle domande, l'Ente si pronuncerà entro 60 giorni.

Le lavoratrici ed i lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione per iscritto entro 15 giorni dalla richiesta di fabbisogno espresso dall'Ente.

Le modalità di assunzione seguono le stesse procedure previste per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori subordinati così come regolamentate dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro all' art.18.

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale all'entità della prestazione lavorativa, è identico a quello previsto per i lavoratori e le lavoratrici a tempo pieno di pari categoria e posizione economica, ivi comprese competenze fisse e periodiche.

In caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di prova previsto dal presente contratto viene ridotto a:

- 60 giorni di calendario per le lavoratrici ed i lavoratori inquadrati nelle categorie A, B;
- 90 giorni di calendario per le lavoratrici ed i lavoratori inquadrati nelle categorie C, D;
- 150 giorni di calendario per le lavoratrici ed i lavoratori inquadrati nelle categorie E, F.

É consentito al lavoratore con contratto a tempo parziale, l'instaurazione di rapporti di lavoro presso più datori di lavoro nel rispetto delle vigenti normative.

All'atto dell'assunzione e/o in vigenza del rapporto di lavoro la lavoratrice / il lavoratore è tenuto a dare formale e tempestiva comunicazione, all'Ente di appartenenza, dell'instaurazione di rapporto di lavoro con altro datore di lavoro, indicando per quest'ultimo le attività svolte nel rispetto della clausola di riservatezza.

È ammesso il ricorso al lavoro supplementare nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale fino al limite del 25% delle ore di lavoro settimanali concordate e ciò in presenza di oggettive esigenze di servizio, non differibili.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Le ore supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 15% sull'importo della retribuzione oraria di fatto o, a richiesta del lavoratore, previa retribuzione della sola maggiorazione, recuperate entro il trimestre successivo compatibilmente con le esigenze di servizio.

Per la tipologia di lavoro orizzontale, oltre il limite delle ore supplementari è consentito, fino a concorrenza con l'orario massimo consentito di cui all'art. 54, lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, parimenti è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie per la tipologia di rapporto verticale o misto, cui si applica la disciplina legale e contrattuale vigente per il lavoro straordinario a tempo pieno.

Le eventuali clausole elastiche possono essere previste con accordo scritto tra lavoratore ed Ente ed 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% della normale prestazione annua a tempo parziale.

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.

Possono revocare il consenso, a suo tempo prestato alla clausola elastica, i lavoratori:

- studenti;
- affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti;
- familiari di persone affette da patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti;
- che assistono una persona convivente con totale permanente inabilità lavorativa, disabilità che assuma connotazione di gravità (ex Legge 104/92) alla quale è stato riconosciuto il 100% di invalidità con necessità di assistenza continua;
- con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente con disabilità (ex legge 104/92);

L'eventuale rifiuto del lavoratore di dare disponibilità all'adozione di clausole elastiche non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoratore part time ha diritto a godere delle ferie annuali come la generalità dei lavoratori a tempo pieno inquadrati al medesimo livello.

Per i lavoratori con prestazione lavorativa con la sola riduzione oraria giornaliera, le giornate di ferie annuali sono uguali a quella per i lavoratori a tempo pieno.

Negli altri casi i giorni di ferie sono determinati in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

La retribuzione feriale del lavoratore a tempo parziale deve essere in ogni caso riproporzionata in relazione alla ridotta entità della prestazione lavorativa.

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di CCNL, è necessario accertare la consistenza dell'organico aziendale, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto (rapportato al tempo pieno). Ai fini dell'arrotondamento si procede a sommare gli orari dei singoli lavoratori part time e a rapportarli all'orario di lavoro a tempo pieno.

ART. 24 RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE

1. Il rapporto di lavoro del personale dipendente delle Strutture Associative è a tempo indeterminato.
2. É consentito il contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi del D.lgs. 81/2015 e s.m.i, nonché legge n.85/2023 nel rispetto delle successive norme contrattuali:

1 Apposizione del termine

A – Ai sensi del D.lgs. 81/2015 e s.m.i, nonché legge n.85/2023 è consentito il ricorso al contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore ma comunque non eccedente 24 mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;

c) punte di intensa attività derivante da convenzioni, accreditamento, commesse eccezionali e/o gare di appalto con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;

d) per garantire le indispensabili necessità dei servizi e la totale funzionalità di tutte le strutture durante il periodo annuale programmato di ferie;

e) per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla struttura;

f) per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente anche soltanto per una parte dell'orario di lavoro con diritto alla conservazione del posto;

g) per particolari necessità conseguenti a servizi/attività di nuova istituzione;

h) per temporanea inidoneità accertata ai sensi dell'art. 41 d.lgs. 81/2008 o dell'art. 5 l. 300/1970 di lavoratore ricollocato in una diversa mansione;

i) per completamento dell'orario svolto da altro lavoratore con contratto a tempo parziale e determinato.

In caso di rinnovo, il contratto deve contenere la causali previste dal punto a) al punto i). In caso di proroga dello stesso rapporto di lavoro tale indicazione è necessaria solo se il termine complessivo eccede i 12 mesi;

Qualora il numero delle proroghe sia superiore a 4 ed in caso di stipula di un contratto superiore a 12 mesi senza apporre le causali previste dal punto a) al punto i), il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Sono consentite le proroghe fino ad un massimo di 4 volte nell'arco dei complessivi 24 mesi.

Concorrono al raggiungimento del limite massimo di durata previsto dalla normativa vigente anche i periodi di lavoro prestati nelle Strutture Associative in regime di somministrazione.

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 ciascuna struttura associativa, è pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nelle Strutture Associative stesse al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Nel computo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato non devono essere compresi i lavoratori accessori ed i contratti di collaborazione.

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

Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività o di nuove convenzioni con enti pubblici e privati per un periodo di 12 mesi;

b) per ragioni di carattere sostitutivo (sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro);

c) per lo svolgimento di attività stagionali;

d) con i lavoratori di età superiore a 50 anni.

B - É 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.

É consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita pertanto di periodo di intervallo previsto dal paragrafo "Successione dei Contratti".

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, il nominativo del lavoratore assente.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata, dal datore di lavoro, al lavoratore entro il primo giorno lavorativo in cui ha inizio la prestazione lavorativa.

2 Divieti

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

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- Presso le Strutture Associative nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato salvo il caso di assunzione per sostituzione di lavoratori assenti o per contratti di durata inferiore a 3 mesi;
- Presso le Strutture Associative nelle quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto, anche a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi e solo dopo aver proceduto a quanto previsto al completamento orario del personale part-time, in riferimento a mansioni e attività cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- Da parte delle Strutture Associative che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

3 Disciplina della proroga

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a quanto previsto dalla normativa vigente.

Al fine di assicurare la continuità di servizio, è ammessa la proroga del contratto a tempo determinato stipulato per tutti i casi previsti dalla normativa, in relazione alla fruizione da parte della lavoratrice e/o lavoratore sostituita/o di:

a) Congedo parentale (astensione facoltativa);

b) Riposi giornalieri per l'allattamento. In tale ipotesi l'orario di lavoro del supplente sarà ridotto limitatamente alle ore necessarie per la fruizione dei sopra citati riposi.

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

4 Scadenza del termine

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente paragrafo "Disciplina della Proroga", il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale in atto per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

5 Successione dei contratti

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

1. 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.
2. Quando si tratti di due assunzioni successive a tempo determinato, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
3. Qualora, per effetto di successione di contratti a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria, il rapporto di lavoro fra le Strutture Associative e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i limiti previsti dalla norma, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi d'interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso si considera a tempo indeterminato.

6 Esclusioni

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente articolo i contratti a tempo determinato, in quanto già disciplinati da specifiche normative ed intese tra le parti:

- i contratti di somministrazione a tempo determinato;
- i contratti di apprendistato
- le attività di stage e tirocinio.

7 Principio di non discriminazione

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

8 Diritto di precedenza e informazione

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a

tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo determinato.

Il dipendente assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro, in forma scritta, entro sei mesi (o tre mesi per attività stagionali) dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Decorso tale termine, anche se il lavoratore ha manifestato il proprio interesse a venire di nuovo occupato dal medesimo datore di lavoro, quest'ultimo sarà libero di instaurare un rapporto con un differente lavoratore. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di assunzione individuale.

Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso la stessa Struttura Associativa, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a tempo determinato.

Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti d'informazione previsti dal CCNL per il personale a tempo indeterminato.

La Struttura Associativa fornirà alle RSA ovvero alle RSU o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL le informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato e sull'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

ART. 58 FERIE

Le lavoratrici e i lavoratori per ogni anno solare di servizio effettivamente prestato, maturano il diritto ad un periodo di ferie pari a trenta giorni lavorativi per i quali verrà erogata la corrispondente normale retribuzione fissa mensile.

Qualora l'orario di servizio settimanale sia distribuito su cinque giornate lavorative (settimana corta), il computo dei giorni di ferie spettanti deve essere sempre effettuato con riferimento a sei giornate lavorative settimanali.

É data facoltà, previo accordo fra le parti a livello aziendale e/o territoriale, di calcolare le giornate di ferie in ore. In tal caso, per le lavoratrici ed i lavoratori con un orario settimanale pari a n.36 ore il computo sarà pari a 180 ore mentre per le lavoratrici ed i lavoratori con un orario settimanale pari a n.38 ore il computo sarà pari a 190 ore. Resta inteso che devono essere fruite intere giornate.

In tutti gli altri casi il conteggio delle ore sarà riparametrato con riferimento all'effettivo orario settimanale dovuto. Durante il periodo di fruizione delle ferie alla lavoratrice o al lavoratore deve essere corrisposta la normale retribuzione in godimento.

La lavoratrice o il lavoratore che inizi o cessi il rapporto di lavoro durante l'anno di maturazione ha diritto, per ogni mese di servizio prestato, ad 1/12^ del periodo di ferie spettanti e le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

La lavoratrice o il lavoratore ha diritto, in sostituzione delle festività soppresse e di quella spostata alla domenica, a cinque giornate di permesso, da fruirsi entro l'anno solare, anche in modo frazionato purché non inferiore alle 2 ore, in periodo scelto da ogni lavoratore compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il periodo di fruizione delle ferie viene stabilito dall'Amministrazione attraverso la predisposizione di un piano ferie da adottarsi entro il mese di marzo di ogni anno.

Diverse modalità potranno essere definite in sede locale con particolare riferimento alle esigenze legate alla pianificazione di soggiorni climatici, ma comunque non oltre il mese di maggio.

I criteri e le modalità per la definizione del piano ferie e la fruizione delle stesse sono definiti attraverso esame congiunto con le RSA o RSU entro il mese di febbraio. Verrà garantita comunque ad ogni lavoratrice e lavoratore un periodo estivo non inferiore a 15 giorni continuativi.

Il piano ferie dovrà tenere conto delle indicazioni che le lavoratrici e i lavoratori, nel rispetto dei criteri stabiliti, dovranno fare pervenire entro il mese di marzo.

I periodi di sospensione delle attività stabiliti dalla amministrazione sono computati nelle ferie, ad eccezione delle festività soppresse di cui al 5^ capoverso.

Di norma le ferie vanno godute entro l'anno di maturazione. In caso di impossibilità derivante da motivate esigenze, le stesse dovranno essere accordate e fruite entro il semestre successivo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie, trattandosi di diritto irrinunciabile e non monetizzabile.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie, salvo diverso accordo tra le parti.

Ai fini della sospensione del decorso delle ferie in caso di insorgenza di malattia, anche in paesi esteri, le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti ad inviare, nei modi e nei tempi previsti dalla vigente normativa, idonea certificazione medica.

Il godimento dei singoli periodi di ferie è sempre subordinato a preventiva espressa autorizzazione scritta rilasciata dall'Amministrazione così come la mancata autorizzazione o il diniego.

Il diritto alle ferie non maturerà in tutti i casi in cui è espressamente escluso dalle normative vigenti.

ART. 61 REPERIBILITÁ CON VINCOLO DI PERMANENZA NELLA STRUTTURA

Nei casi di servizi residenziali continuativi, alle lavoratrici ed ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura, secondo un'apposita programmazione, verrà riconosciuta una indennità di 35,00 € per ciascuna notte con 7 ore di reperibilità ricomprese dalle ore 24:00 alle ore 7:00.

Nei casi previsti di cui sopra, si considera orario di lavoro retribuito secondo quanto previsto dall'art. 52 del vigente CCNL quello prestato dalle ore 22:00 alle ore 24:00 e dalle ore 7:00 alle ore 9:00, al di là della prestazione di servizio effettivo.

Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate verranno computate come ore straordinarie e retribuite come previsto dall'art. 54.

I criteri, la modalità, l'individuazione dei servizi, le figure professionali con vincolo di permanenza nella struttura, nonché il numero di presenze notturne massime, saranno definiti in sede aziendale, tramite apposito accordo tra le parti, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

ART. 64 TUTELA DELLA GENITORIALITÁ

Per la tutela accordata dalla legge alle lavoratrici madri, o in alternativa all'altro genitore, si fa riferimento al D. Lgs. n. 151/2001, e successive modifiche ed integrazioni, nonché alla generalità delle norme e provvedimenti in quanto applicabili.

Il periodo di astensione obbligatoria può essere anticipato:

a) per gravi complicazioni della gravidanza o persistenti forme morbose che possono essere aggravate dalla gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna e del nascituro;

c) quando la lavoratrice svolge un'attività faticosa o insalubre o che la espone ad un rischio per la sicurezza e la salute e non può essere spostata ad altre mansioni.

In presenza di tali condizioni, l'organo competente dispone l'interdizione dal lavoro fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria.

L'Ente per il periodo di astensione obbligatoria o anticipata integrerà l'indennità INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera fino alla concorrenza del 100%.

Per poter usufruire dell'anticipazione dell'astensione dal lavoro è necessario che la lavoratrice ottenga un apposito provvedimento dell'ASL o dell'ITL.

In mancanza di tale provvedimento l'Ente non può disporre autonomamente l'interdizione della lavoratrice.

L'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto quando le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della lavoratrice o quando la stessa è addetta a lavori pericolosi, faticosi o insalubri e non può essere spostata ad altre mansioni.

Il provvedimento è adottato dall'ITL anche su richiesta della lavoratrice.

Tale integrazione non potrà essere comunque superiore alla retribuzione netta pari a quella di una lavoratrice e di un lavoratore in forza.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla vigente normativa in materia.

ART.66 BIS CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 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 sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è a carico dell'Inps ed è quello previsto dal decreto-legge 80.2015 art.24 e dalla circolare numero 3 del 25-01-2019 emanata dall'Inps.

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 lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art.22 (Rapporti di lavoro a tempo parziale).

7. La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra Unità Operativa/Servizio/Struttura della stessa Azienda ubicata 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 lavoratrice, 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 di cui all'art. 66 del CCNL punto A per i 3 giorni previsti e punto B per un periodo di ulteriori trenta giorni.

9. La lavoratrice, al termine del percorso di protezione ha diritto a rientrare nel servizio di provenienza o in quello nella quale sia stata successivamente assegnata su sua richiesta.

ART. 81 TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO (nota *2)

Le parti si impegnano a promuovere la cultura e la consapevolezza della tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro.

La tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori è garantita dalla Costituzione (artt. 2, 32, 35 e 41) come principio assoluto e - per gli aspetti di interesse generale - dal Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/2008) e successive modifiche ed integrazioni, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Tutti i soggetti che operano nel luogo di lavoro sono coinvolti nell'organizzazione aziendale finalizzata all'individuazione e all'attuazione delle misure di sicurezza idonee a salvaguardare la salute e la integrità fisica dei lavoratori e delle lavoratrici.

NOTA 2*:

Ai fini della determinazione delle dimensioni occupazionali, occorre considerare tutti i lavoratori in forza, compresi i lavoratori stagionali (DPR 1525/63 e successive modifiche ed integrazioni), a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro effettuato. Dal computo del limite occupazionale sono esclusi i:

- collaboratori coordinati e continuativi, se la loro attività non è svolta in forma esclusiva a favore del committente;
- lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto;
- soggetti che svolgono tirocini formativi e di orientamento;
- lavoratori autonomi occasionali;
- lavoratori in prova;
- volontari.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici.

Fatta eccezione per la valutazione dei rischi e l'elaborazione del relativo documento, nonché per la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che sono a carico esclusivo del datore di lavoro, gli stessi obblighi del datore di lavoro sorgono in capo anche al dirigente, che organizza e dirige l'attività secondo le attribuzioni e competenze che gli sono state conferite.

Gli obblighi datoriali sono:

a) adozione di misure di prevenzione adeguate alla realtà aziendale e aggiornamento delle stesse;

b) richiesta ai lavoratori dell'osservanza delle norme di sicurezza e delle disposizioni aziendali connesse;

c) informazione, formazione e addestramento dei lavoratori;

d) affidamento di compiti ai lavoratori, tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

e) adozione di misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico.

f) con riguardo alla sorveglianza sanitaria:

- nomina del medico competente;
- invio dei lavoratori alla visita medica;

- richiesta al medico dell'osservanza degli obblighi previsti a suo carico;
- comunicazione tempestiva al medico competente della cessazione del rapporto di lavoro;
- vigilanza affinché i lavoratori non siano adibiti alla mansione specifica senza il giudizio di idoneità;
g) per la gestione delle emergenze:
- designazione degli addetti;
- adozione di misure per il controllo delle situazioni di rischio;
- fornitura di specifiche istruzioni ai lavoratori affinché, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informazione tempestiva ai lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- astensione, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in caso di pericolo grave e immediato;
h) fornitura ai lavoratori dei necessari e idonei dispositivi di protezione individuale e verifica dell'osservanza da parte dei lavoratori delle relative regole di utilizzo;
i) adozione di provvedimenti idonei ad evitare che le misure tecniche possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
j) convocazione della riunione periodica;
k) con riguardo ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (d'ora in poi RLS):
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare il DVR al rappresentante;
- consultazione del rappresentante quando prescritto.

La compiuta attuazione di tutto quanto previsto dalla vigente normativa - alla quale per tutto quanto qui non riportato si fa espresso rinvio e rimando - prevede un puntuale attività di programmazione.
In particolare, la programmazione comporta le seguenti attività:
- elaborazione delle misure preventive e protettive e dei sistemi di controllo di tali misure;
- elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- programmazione dell'informazione e formazione dei lavoratori;
- informazione dei lavoratori in materia di sicurezza.

A tal fine le parti si danno atto che le strutture associative Anffas per la loro particolare natura, possono dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione che, attraverso l'individuazione di precisi ruoli, responsabilità, procedure e controlli periodici garantisce il regolare adempimento di tutte le misure di prevenzione. L'adozione di tale modello, nel rispetto delle vigenti normative e procedure in materia, consente al datore di lavoro di assolvere l'obbligo di vigilanza ed esime dalla responsabilità amministrativa sia la persona giuridica che l'associazione anche priva di personalità giuridica (art. 30 D.lgs. 81/2008).

In ragione delle dimensioni della struttura associativa interessata e/o dei rischi legati alle attività svolte, la programmazione della prevenzione e protezione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro o essere affidata ad un apposito servizio di prevenzione e protezione (di seguito SPP) istituito dal datore di lavoro.

In generale:

- nelle strutture associative che occupano fino a 200 lavoratori, la programmazione della prevenzione e protezione può essere effettuata direttamente dal datore di lavoro. Per le strutture di ricovero e cura il limite numerico è fissato in n. 50 lavoratori;
- nelle strutture associative che occupano oltre 200 lavoratori, il datore di lavoro non può effettuare la programmazione direttamente, ma deve obbligatoriamente istituire un apposito SPP.

Nelle strutture associative e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite l'RSPP, indice almeno una volta all'anno una riunione a cui partecipano il datore di lavoro o un suo rappresentante, il RSPP, il medico competente (se presente) e il RLS.

Nel corso di tale incontro vengono esaminati il DVR, l'andamento degli infortuni, delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria, l'idoneità dei mezzi di protezione individuale e i programmi di informazione e formazione.

Tra le finalità della riunione vi è quella di individuare i codici di comportamento e le soluzioni organizzative o procedurali per migliorare la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Detto incontro deve avere luogo in ogni caso qualora intervengano significative variazioni delle condizioni dell'esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che abbiano riflessi sulla sicurezza. Solo in questa ipotesi, nelle strutture che occupano fino a 15 lavoratori, il RLS può chiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Ogni lavoratore deve prendersi cura della salute e sicurezza propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Tutti i lavoratori in forza nell'azienda devono:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro osservando le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, ed eventualmente dai suoi delegati, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro o ai propri superiori gerarchici le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto e i dispositivi di sicurezza; questi ultimi, in particolare, non possono essere rimossi o modificati senza autorizzazione;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal TU o comunque disposti dal medico competente;

- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento in modalità aula e/o in modalità FAD sincrona e asincrona organizzati dal datore di lavoro, e inoltre sottoporsi ai controlli sanitari necessari, secondo quanto previsto dalle norme in materia, nonché dall'accordo stato regioni in tema di formazione sulla sicurezza e s.m.i., specificando che, la formazione richiedente abilità tecnico-pratiche dovrà svolgersi in presenza. In caso di urgenza, i lavoratori possono adoperarsi direttamente, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLS, astenendosi, tuttavia, dal compiere di propria iniziativa operazioni o manovre non di competenza o che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

ART. 98 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti convengono di reincontrarsi, in apposita e separata sessione successivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, al fine di valutare congiuntamente l'eventuale individuazione di un fondo di previdenza complementare a cui aderire, al fine di dare applicazione ai contenuti della normativa vigente.

ART. 99 CAMBI DI GESTIONE

Ferme restando le norme di legge che disciplinano il trasferimento di azienda di cui all'art.2112 del Codice civile e le previsioni di cui all'art.47 della Legge 428/1990 e s.m., nonché le fattispecie legate al cambio di appalti di cui al D.lgs. 276/2003 e D.lgs. 36/2023 e s.m., si disciplina il seguente articolo.

Fermo restando, altresì, che la tipologia dei servizi gestiti dagli Enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale, piuttosto che a regime di affidamenti in gara sono gestiti in regime di accreditamento, convenzionamento e/o contrattualizzazione con gli Enti pubblici, e che pertanto il sistema di affidamento in gara, specie al massimo ribasso, è considerato da Anffas un sistema inidoneo a garantire la necessaria continuità dei servizi e i connessi standard di qualità, e pertanto da contrastare in tutte le sedi unitamente al paventato assoggettamento al regime di concorrenza di cui all'art. 15 della L. n. 118/2022 dei servizi sanitari e socio-sanitari, soprattutto ove gli stessi sono garantiti attraverso l'affidamento ad Enti di Terzo Settore, quali gli Enti Anffas sono.

Chiarito che il presente articolo non trova applicazione nei casi di trasferimento di ramo di azienda, fusione, scissione, trasformazione di cui art. 98 del D.lgs. 117/2017 all'interno degli Enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale.

Gli Enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale prevalentemente, infatti, operano in regime di accreditamento e si trovano, pertanto, in una posizione di "integrazione" con il SSN, risultando accomunati ai soggetti pubblici per il raggiungimento di fini di pubblico interesse ossia, erogazione di servizi pubblici essenziali - cfr. Consiglio di Stato, sez. II, sent. n. 82 del 04/01/2021.

Considerato, comunque, che laddove il servizio fosse espletato in regime di gara, accreditamento, convenzionamento e/o contrattualizzazione e connessi contratti di appalto, soggetti anche a possibili cambi di gestione, sia opportuno, fermo restando quanto sopra richiamato, prevederne una specifica regolamentazione. Ciò, al precipuo scopo di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite dal personale, laddove lo stesso personale non fosse riassorbibile dall'Ente Anffas anche attraverso il suo impiego in altre attività e servizi. A tal fine, le parti si attiveranno per individuare le possibilità di adibire detto personale in altri servizi, anche con orari diversi e in mansioni equivalenti, ove possibile.

Premesso quanto sopra, viene concordato, tra le parti, quanto riportato ai seguenti punti:

a. L'Ente Anffas 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, l'Ente Anffas uscente, a richiesta dell'Ente subentrante (con la massima tempestività possibile e comunque in tempo utile) fornirà allo stesso tutte le informazioni ritenute necessarie al fine di predisporre quanto occorrente 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, laddove 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 soluzione 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 stesso fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, al fine di individuare le soluzioni del caso e 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, nel rispetto della vigente normativa in vigore.

f. Le lavoratrici e i lavoratori assunti con contratto a tempo a termine saranno assunti dall'Ente subentrante sino alla scadenza del rapporto originariamente determinato, nel rispetto della vigente normativa in vigore.
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 dell'evento, nel rispetto della vigente normativa in vigore.

ART. 100 ACCORDI DI GRADUALITÀ

Nella consapevolezza che l'attuale fase di crisi del Paese e l'impatto che essa produce, in modo diversificato, sulla tenuta della spesa dei servizi e sui bilanci dello Stato, delle Regioni e degli Enti Locali, determinando, in riferimento alla fase applicativa del presente CCNL, situazioni di evidenti difficoltà di sostenibilità e tenuta economico finanziaria per la maggioranza degli Enti aderenti alla Rete Anffas, ma non solo, le parti sottoscriventi il CCNL Anffas "2023-2025" ritengono necessario – in assenza di un diretto, dovuto e concreto intervento degli Enti preposti a sostegno del settore - prevedere un confronto tra le parti sulla possibilità di ricorrere a percorsi di gradualità, con le modalità appresso definite.

Nel merito, per quegli Enti che faranno registrare difficoltà che rendano non sostenibile l'applicazione dei contenuti economici del presente contratto (incrementi retributivi) le parti stipulanti individuano, previo accordo, la corresponsione delle quote di incremento economico attraverso un sistema di gradualità mirata. Ciò, al fine di prevenire ed evitare situazioni di crisi tali da mettere a rischio la continuità dei servizi, i connessi standard di qualità e la garanzia dei livelli occupazionali.

Tale procedura si potrà applicare ove - in sede di preliminare valutazione dell'Ente, in relazione alla corresponsione degli incrementi economici derivanti dal presente rinnovo contrattuale - si evidenziassero oggettive condizioni economiche o finanziarie tali da non consentire il rispetto delle decorrenze previste, a decorrere dalla seconda tranche, anche a causa del persistere del mancato adeguamento delle rette o dei corrispettivi dei servizi erogati, in misura tale da consentire l'applicazione piena della parte economica di cui al presente CCNL.

La gradualità mirata sarà attuata attraverso accordi in sede aziendale o territoriale relativamente ai previsti incrementi retributivi, con esclusione di quello decorrente da aprile 2024 (prima tranche).

Detti accordi sono sottoscritti dai singoli Enti Anffas interessati e dalle articolazioni aziendali e territoriali delle OO.SS firmatarie, nel rispetto di quanto appresso indicato.

Alle lavoratrici e ai lavoratori, in caso di applicazione della clausola di gradualità, spettano gli arretrati maturati per le pregresse mensilità senza maturazione di interessi.

Qualora un Ente segnali difficoltà ad erogare quanto previsto nei tempi e nei modi stabiliti dall'accordo di rinnovo, su richiesta del medesimo Ente, si procederà ad un esame congiunto tra le parti finalizzato ad evidenziare la sussistenza delle criticità economico-finanziarie. Tale esame dovrà essere richiesto ed avere inizio almeno 1 mese prima della prevista decorrenza degli incrementi retributivi, a partire dalla seconda tranche.

In caso di mancata intesa è facoltà delle parti aziendali o territoriali, anche singolarmente, di chiedere l'attivazione di un intervento delle parti stipulanti il presente CCNL a livello nazionale. L'incontro dovrà essere convocato e realizzarsi entro 15 giorni dalla richiesta coinvolgendo anche i rispettivi livelli regionali.

L'accordo definito a livello aziendale o territoriale dovrà essere tempestivamente comunicato ai rispettivi livelli territoriali regionali e nazionali.

Nel caso in cui gli accordi di gradualità siano definiti per l'intero territorio regionale, gli stessi devono riportare la firma di tutti gli enti coinvolti.

Gli stessi accordi devono essere depositati presso gli Uffici Provinciali del Lavoro e presso le sedi Territoriali dell'INPS e dell'INAIL e presso qualsiasi altro ente interessato.

Resta fermo che - al fine di prevedere tempestivamente l'emersione di uno stato di crisi dell'Ente e di evitare squilibri di carattere patrimoniale o economico-finanziario – ove l'Ente medesimo non si trovi nella condizione oggettiva di dar luogo agli incrementi derivanti dall'applicazione del CCNL - si potrà, previo accordo tra le parti, dare luogo a deroghe, sospensioni relativamente all'applicazione della parte economica, definita in sede di accordo di rinnovo del CCNL. Ciò, ove vi sia il concreto rischio a causa di criticità di natura economico/finanziaria dell'impossibilità del mantenimento dei servizi in favore delle persone con disabilità e connessi elevati standard di qualità, nonché il mantenimento dei livelli occupazionali.

Analogamente, si procederà per gli Enti cui il CCNL trova applicazione che presentino situazioni di crisi aziendale, anche ove denunciate nel rispetto delle vigenti leggi (ad esempio, ai sensi delle previsioni di cui alla L. n. 223/91) durante il periodo di vigenza del presente contratto.

Le parti aziendali e/o territoriali in tutte le ipotesi che precedono:

1. Verificano le condizioni oggettive che hanno prodotto la sopravvenuta richiesta di gradualità nell'applicazione degli incrementi retributivi;
2. Concordano e definiscono le modalità ed i tempi della gradualità;
3. Concordano e redigono un programma di azioni comuni temporalmente coerente con gli obiettivi di gradualità e finalizzato alla creazione di condizioni oggettive, a livello territoriale, più favorevoli e compatibili con la situazione economica e finanziaria dell'Ente.

L'accordo di gradualità verrà consegnato agli Uffici territoriali competenti e tassativamente inviato, entro e non oltre 10 giorni dalla firma, alle parti stipulanti il presente contratto.

Con periodicità trimestrale le parti nazionali procederanno ad un esame congiunto sugli effetti e sull'evoluzione degli accordi in questione anche al fine di concordare, se del caso, appositi interventi, con la finalità di sostenere, in armonica interazione, le diverse iniziative territoriali e di affrontare difficoltà diffuse in specifici ambiti territoriali.

Considerata, altresì, la particolare specificità degli Enti di Terzo Settore afferenti alla rete associativa di Anffas Nazionale la cui base è costituita da famiglie e persone con disabilità intellettive e disturbi del neurosviluppo, l'applicazione contrattuale sarà accompagnata da un'azione sinergica, da entrambe le parti firmatarie, sia a

livello locale quanto a livello regionale e nazionale, orientata a garantire l'esigibilità e la sostenibilità del contratto attraverso il reperimento di adeguate risorse da parte dello stato, delle regioni e degli enti erogatori anche in termini di adeguato incremento delle rette e/o dei corrispettivi dei servizi erogati. Il tutto finalizzato a garantire l'equilibrio patrimoniale, economico e finanziario degli Enti Anffas, oltre a garantire la sostenibilità degli incrementi del CCNL, nell'ottica di garantire la continuità dei servizi, la loro qualità e il mantenimento dei connessi livelli occupazionali e la giusta remunerazione per le lavoratrici e i lavoratori addetti.

Le parti convengono, altresì, di incontrarsi, a livello nazionale, per due sessioni di monitoraggio del presente accordo nei mesi di settembre 2024 e settembre 2025, nel corso delle quali sarà oggetto di verifica l'eventuale adeguamento del sistema di remunerazione delle prestazioni rese da parte degli enti erogatori. In caso negativo, saranno valutate congiuntamente le azioni necessarie da intraprendere.

Nelle stesse sessioni di confronto sarà oggetto di valutazione l'evoluzione del sistema di affidamento dei servizi, tenuto conto della peculiarità e dell'appartenenza degli Enti aderenti alla rete Anffas al Terzo Settore, nonché della necessità che i servizi per le persone con disabilità abbiano elevati standard di qualità garantendo, nel contempo, la necessaria continuità dei servizi stessi.

Le parti firmatarie del presente CCNL a livello nazionale, ove richiesto, in appositi incontri verificano le condizioni territoriali di necessità dei succitati accordi di gradualità in base ai seguenti requisiti:

- Applicazione globale del precedente CCNL 2017/2019 (contratto previgente);
- Carenza di applicazione globale del trattamento economico previsto dal vigente CCNL alla data della succitata verifica tra le parti.

Nella stessa sede saranno opportunamente definiti successivi momenti intermedi di verifica degli accordi in questione.

Le parti ribadiscono, quindi, che le condizioni di trattamento contrattuale valide, per i servizi effettuati dai singoli enti aderenti alla rete Anffas in ciascun territorio, sono quelle derivanti da quanto previsto dal CCNL Anffas vigente nonché da eventuali accordi integrativi aziendali o territoriali ove esistenti, con le sole limitazioni derivanti da eventuali accordi di gradualità e/o necessarie ed oggettivi interventi di gradualità e deroghe e/o di solidarietà di cui al presente accordo, con espresso riferimento agli incrementi economici derivanti dal presente rinnovo, con l'esclusione della prima rata.

Dell'intero processo di definizione degli accordi di gradualità le parti competenti informano le parti nazionali e regionali che possono, su richiesta, fornire adeguata assistenza.

In caso di mancato raggiungimento dell'accordo, ognuna delle parti potrà richiedere l'attivazione del tavolo nazionale.

NOTE CONGIUNTE:

NOTA CONGIUNTA 1 - PRODUTTIVITÀ, WELFARE E SANITÀ INTEGRATIVA:

Le parti convengono di reincontrarsi, in apposita e separata sessione successivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, al fine di valutare congiuntamente uno specifico accordo su produttività, welfare aziendale e sanità integrativa.

NOTA CONGIUNTA 2 – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Le parti convengono di reincontrarsi, in apposita e separata sessione successivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, al fine di valutare congiuntamente uno specifico accordo di aggiornamento del sistema di classificazione del personale (titolo VI), di cui agli articoli dal 44 al 48, anche a seguito delle intervenute modifiche normative in materia, ivi compresa l'istituzione di Ordini professionali.

NOTA CONGIUNTA 3 – MALATTIA:

Le parti convengono di reincontrarsi, in apposita e separata sessione successivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, al fine di valutare congiuntamente uno specifico accordo di rivisitazione del trattamento economico di cui all'art.79 del vigente CCNL

NOTA CONGIUNTA 4 – RELAZIONI SINDACALI:

Le parti si danno reciprocamente atto che, a seguito dell'acquisizione della titolarità del CCNL da parte del Consorzio La Rosa Blu, il titolo II – Relazioni Sindacali di cui agli artt. 6 e 7, relativamente al livello regionale, il soggetto titolare di tale funzione viene individuato, per espressa delega del Consorzio La Rosa Blu, in capo agli Organismi Regionali rappresentativi degli Enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale. Le eventuali intese o accordi stipulati a tale livello vanno pertanto sottoposti a ratifica da parte del Consorzio La Rosa Blu nell'esercizio di titolare del CCNL. Parimenti, eventuali intese o accordi, contratti integrativi stipulati a livello aziendale vanno comunicati dalle rispettive parti entro 10 giorni dalla loro sottoscrizione ai livelli regionali e nazionali ai fini della loro presa d'atto.

NOTA CONGIUNTA 5 - CERTIFICAZIONE COSTI CONTRATTUALI:

Le parti convengono che all'esito della definitiva sottoscrizione dell'accordo di rinnovo saranno tempestivamente e congiuntamente avviate le procedure per addivenire alla certificazione del contratto da parte del competente Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Allegato 1 – Linee guida per la videosorveglianza

PREMESSA

Le presenti linee guida disciplinano il trattamento dei dati personali effettuato attraverso gli impianti di videosorveglianza attivati/attivabili all'interno dei singoli enti afferenti alla rete associativa di Anffas, in conformità a quanto stabilito dal Regolamento UE 2016/679 e secondo Linee guida 3/2019 emanata dal Comitato Europeo sul trattamento dei dati personali attraverso dispositivi video - Versione 2.0 - adottate il 29 gennaio 2020.

1. Principi generali, finalità e liceità del trattamento

La raccolta, la registrazione, la conservazione e, in generale, l'utilizzo di immagini configura un trattamento di dati personali.

Il trattamento di dati personali effettuato attraverso sistemi di videosorveglianza all'interno o in prossimità delle strutture della rete associativa Anffas avviene esclusivamente nell'ambito dello svolgimento delle loro funzioni e delle loro attività definitive statutariamente.

Fermo restando che le singole realtà Anffas possono individuare più dettagliatamente le finalità del trattamento in sede aziendale, in linea generale il loro utilizzo può servire:

- alla tutela e protezione del patrimonio immobiliare, servitù e di altri beni dei singoli enti;
- alla protezione della vita e dell'integrità fisica delle persone afferenti alle attività e servizi delle singole realtà;
- monitoraggio e controllo degli accessi ad aree non aperte e riservate al personale autorizzato dei singoli enti;
- prevenzione di eventuali atti vandalici e altri reati al fine di raccogliere elementi di prova in vista di procedimenti giudiziari.

In relazione a quanto sopra esposto, la videosorveglianza e il loro trattamento di dati, per tutte le realtà Anffas si ritiene lecita e necessaria per conseguire le finalità di un legittimo interesse (si veda art. 6 GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati UE/2016/679)

Prima di utilizzare un sistema di telecamere, in sede aziendale, il titolare del trattamento è tenuto a valutare dove e quando siano assolutamente necessarie misure di videosorveglianza.

La determinazione della dislocazione delle videocamere e delle modalità di ripresa e il trattamento dei dati raccolti vengono effettuati in osservanza dei seguenti principi:

- principio di legalità: l'installazione dei sistemi di videosorveglianza e il trattamento avviene nel rispetto della normativa vigente in materia;
- principio di necessità: i sistemi informativi e i programmi informatici sono configurati in modo tale da non utilizzare dati personali quando le finalità del trattamento possono essere realizzate impiegando solo dati anonimi;
- principio di proporzionalità: la scelta delle modalità di ripresa e dislocazione delle videocamere sono definite in modo da comportare un trattamento di dati pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità perseguite.

Qualora, per la natura dei dati trattati, per le modalità del trattamento o per gli effetti che il trattamento può determinare, emergano rischi specifici per i diritti e le libertà fondamentali degli interessati l'Ente Anffas, mediante interpello proposto dal Titolare, chiede al Garante una verifica preliminare.

Soggetti che effettuano il trattamento dei dati

I soggetti che effettuato il trattamento dei dati relativamente alla videosorveglianza sono:

Il titolare del trattamento: nella persona del suo rappresentante legale pro tempore. Il Titolare impartisce direttive per il Responsabile e gli Incaricati in ordine al trattamento dei dati e vigila sull'osservanza delle norme di legge e di regolamento da parte del Responsabile. Il Titolare cura i rapporti con il Garante, provvedendo in

particolare a richiedere, qualora vi siano i presupposti, la verifica preliminare in ordine alla legittimità del trattamento.

Il responsabile: Il Responsabile (nominato dal titolare del trattamento) effettua il trattamento attenendosi alle istruzioni impartite per iscritto dal Titolare. In particolare, il Responsabile:

- nomina, congiuntamente con il titolare, con atto scritto quali Incaricati del trattamento le persone fisiche autorizzate a utilizzare gli impianti, ad accedere ai locali dove si trovano le postazioni di controllo, a visionare le immagini e ad effettuare eventuali ulteriori operazioni, comunicando i nominativi al Titolare;
- vigila sull'osservanza da parte degli Incaricati delle norme di legge, di regolamento e delle direttive impartite;
- deve rispettare la normativa vigente in materia di videosorveglianza, in particolare le norme di legge, le disposizioni del Garante, le presenti linee guida e le direttive impartite al Titolare;
- vigila sulla conservazione delle immagini e sulla loro cancellazione nei termini previsti dal presente regolamento;
- riesamina in differita le immagini in caso di effettiva necessità, per il conseguimento delle finalità indicate all'art. 1 delle presenti linee guida;
- vigila sulla manutenzione ordinaria e straordinaria dei sistemi da parte degli Incaricati o, ove necessario, di personale esterno, garantendo l'osservanza della normativa vigente e delle presenti linee guida da parte di chi entri in contatto con i dati registrati;
- provvede in ordine alla segnaletica in prossimità dell'impianto di videocamera;
- acquisisce dall'installatore dichiarazione che l'impianto è conforme alle misure minime e alle norme previste in materia;

Incaricati

Gli Incaricati (nominati dal responsabile e dal titolare del trattamento) svolgono le operazioni materiali di trattamento attenendosi alle procedure previste.

I soggetti Incaricati preposti al servizio di videosorveglianza sono autorizzati a prendere visione delle immagini nell'espletamento della loro attività lavorativa, secondo le procedure previste.

L'Incaricato deve assicurare che i sistemi di registrazione delle immagini rispettino le presenti linee guida e che la loro cancellazione avvenga nel termine previsto.

Oltre alle figure sopra identificate, in sede aziendale è possibile integrare tali figure con gli altri soggetti responsabili dei processi di trattamento e gestione dei dati, ovvero Amministratore di sistema, Data Protection Officer, Società esterne, etc.

A tale scopo, il titolare del trattamento è obbligato ad effettuate tutte le attività necessarie e a predisporre una procedura specifica che identifichi:

- che il sistema di videosorveglianza sia attivato per le finalità di cui sopra;
- che tutto il personale sia informato del sistema di videosorveglianza;
- che le telecamere istallate siano sempre chiaramente identificabili;

- che siano affisi, in prossimità degli accessi la segnaletica come meglio indicate nel paragrafo "obbligo di trasparenza ed informativa";
- che siano escluse l'attivazione e il funzionamento del sistema con modalità di registrazione sonora durante l'orario di lavoro del personale;
- che la modalità di fruizione dell'accesso alle registrazioni avvenga con modalità di sicurezza e solo dal personale incaricato.

Conservazione e obbligo di cancellazione

I dati personali non possono essere conservati più a lungo di quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati (articolo 5 paragrafo 1 lettere C e E GDPR).

Le videoregistrazioni possono essere conservate su appositi server o altri sistemi custoditi nel rispetto delle misure di sicurezza richieste dalla vigente normativa.

Le immagini rilevate dai sistemi di videosorveglianza possono essere conservate per il periodo consentito dalla normativa in materia di videosorveglianza. È fatto salvo il caso in cui si debba aderire a una specifica richiesta investigativa dell'autorità giudiziaria o di polizia giudiziaria.

Di norma la conservazione delle videoregistrazioni non può superare le 72 ore, nei casi diversi da tale arco temporale bisogna argomentarne il motivo e analizzare la legittimità dello scopo e la necessità della conservazione oltre tale limite.

Per i soli periodi di chiusura programmata dell'ente, nelle ipotesi di rischio concreto, la conservazione può essere estesa per un periodo superiore a quanto sopra stabilito previa eventuale verifica preliminare con gli enti preposti da chiedere a cura del Titolare.

Le videoregistrazioni devono essere cancellate automaticamente da ogni supporto allo scadere del termine stabilito con sovra-registrazione e modalità che rendono inutilizzabili i dati cancellati. Tale impostazione dei sistemi non è tecnicamente modificabile.

Diritti dell'interessato

Data la natura del trattamento dei dati associato all'impiego della videosorveglianza, si necessitano chiarimenti ulteriori su alcuni diritti dell'interessato a norma del GDPR.

Un interessato ha diritto di ottenere dal titolare del trattamento la conferma o meno del fatto che i propri dati personali siano oggetto di trattamento. Per quanto riguarda la videosorveglianza, ciò significa che se nessun dato è conservato o trasferito, una volta trascorso il momento del monitoraggio in tempo reale, il titolare potrebbe soltanto comunicare che nessun dato personale è più oggetto di trattamento (oltre alle informazioni generali obbligatorie di cui all'articolo 13, si veda la sezione 7 – Obblighi di trasparenza e informazione).

Se tuttavia i dati sono ancora in corso di trattamento al momento della richiesta (vale a dire se i dati sono conservati o trattati ininterrottamente in qualsiasi altro modo), l'interessato dovrebbe ricevere accesso e informazioni conformemente alle disposizioni dell'articolo 15.

Esistono, tuttavia, alcune limitazioni che in determinati casi possono trovare applicazione rispetto al diritto di accesso, ovvero:

- Articolo 15, paragrafo 4, del GDPR – Ledere i diritti altrui;
- Articolo 11, paragrafo 2, del GDPR – Il titolare del trattamento non è in grado di identificare l'interessato;
- Articolo 12 del GDPR – Richieste eccessive;

È fatto divieto di utilizzo dello stesso impianto quale mezzo di controllo diretto sui lavoratori e/o a fini diversi da quelli derivanti dalle esigenze afferenti alla finalità di cui sopra.

Prima della messa in funzione dell'impianto, il titolare dovrà dare apposita informativa agli interessati e a tutto il personale in merito all'attivazione dello stesso, al posizionamento, alla natura ed alle modalità di funzionamento.

Le informazioni raccolte sono utilizzabili, ai sensi dell'art. 4 comma 3 della L. 300/70, a tutti i fini connessi nel rispetto dei principi sanciti dal regolamento UE 2016/679.

Obbligo di trasparenza ed informazione

La normativa europea in materia di protezione dei dati dispone da tempo che gli interessati debbano essere consapevoli del fatto che è in funzione un sistema di videosorveglianza.

Alla luce della quantità di informazioni da fornire all'interessato, i titolari del trattamento possono seguire un approccio a scalare, optando per una combinazione di metodi al fine di assicurare la trasparenza.

Per quanto riguarda la videosorveglianza, le informazioni più importanti devono essere indicate sul segnale di avvertimento stesso (primo livello), mentre gli ulteriori dettagli obbligatori possono essere forniti con altri mezzi (secondo livello).

Il primo livello riguarda la modalità con cui avviene la prima interazione fra il titolare del trattamento e l'interessato. I titolari del trattamento possono utilizzare un segnale di avvertimento che indichi le informazioni pertinenti. Tali informazioni possono essere fornite in combinazione con un'icona per dare, in modo ben visibile, intelligibile e chiaramente leggibile, un quadro d'insieme del trattamento previsto.

Le informazioni dovrebbero essere posizionate in modo da permettere all'interessato di riconoscere facilmente le circostanze della sorveglianza, prima di entrare nella zona sorvegliata (approssimativamente all'altezza degli occhi).

Generalmente, le informazioni di primo livello (segnale di avvertimento) dovrebbero comunicare i dati più importanti, ad esempio le finalità del trattamento, l'identità del titolare del trattamento e l'esistenza dei diritti dell'interessato, unitamente alle informazioni sugli impatti più consistenti del trattamento.

Le informazioni di secondo livello devono essere facilmente accessibili per l'interessato, ad esempio attraverso una pagina informativa completa messa a disposizione in uno snodo centrale (sportello informazioni, reception, cassa ecc.) o affissa nella bacheca aziendale.

Come sopra illustrato, la segnaletica di avvertimento di primo livello deve contenere un chiaro riferimento a tale secondo livello di informazioni. Inoltre, è preferibile che nelle informazioni di primo livello si faccia riferimento

a una fonte digitale (ad esempio, un codice QR o un indirizzo web) per le informazioni di secondo livello. Tuttavia, le informazioni dovrebbero essere facilmente disponibili anche in formato non digitale.

Dovrebbe essere possibile accedere al secondo livello di informazioni senza entrare nell'area videosorvegliata, soprattutto se le informazioni sono fornite digitalmente (ad esempio, tramite un link). Un altro strumento appropriato potrebbe essere la messa a disposizione di un numero telefonico da contattare. Comunque siano fornite le informazioni, queste devono contenere tutti gli elementi obbligatori a norma dell'articolo 13 del GDPR.

Misure Tecniche e organizzative

Le misure tecniche e organizzative attuate devono essere proporzionate ai rischi per i diritti e le libertà delle persone fisiche derivanti dai casi di distruzione accidentale o illecita, perdita, alterazione, divulgazione non autorizzata o accesso ai dati di videosorveglianza.

A norma degli articoli 24 e 25 del GDPR, i titolari del trattamento devono mettere in atto misure tecniche e organizzative anche al fine di salvaguardare tutti i principi di protezione dei dati durante il trattamento e di stabilire i mezzi affinché gli interessati possano esercitare i propri diritti secondo la definizione di cui agli articoli 15-22 del GDPR.

Valutazione d'impatto

La valutazione d'impatto preventiva è prevista se il trattamento, quando preveda in particolare l'uso di nuove tecnologie, considerati la natura, l'oggetto, il contesto e le finalità del trattamento, può presentare un rischio elevato per le persone fisiche (artt. 35 e 36 del Regolamento).

La valutazione d'impatto sulla protezione dei dati è sempre richiesta, in particolare, in caso di videosorveglianza sistematica su larga scala di una zona accessibile al pubblico (art. 35, par. 3, lett. c) del Regolamento e negli altri casi indicati dal Garante (cfr. "Elenco delle tipologie di trattamenti soggetti al requisito di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35, comma 4, del Regolamento (UE) n. 2016/679" dell'11 ottobre 2018).

In sede aziendale, ogni singolo ente, con le parti e i responsabili della protezione dei dati, valuteranno se procedere con una valutazione d'impatto.

Norme di Rinvio

Per quanto non previsto dalle presenti linee guida si rinvia alle norme vigenti applicabili in materia di videosorveglianza e trattamento dei dati.

L'attività di vigilanza tramite videosorveglianza in conformità all'articolo 4 della L.300/70 non sarà in alcun modo utilizzata quale strumento di controllo a distanza delle prestazioni del personale.

posizione economica	parametro	EDR 2002-2003 (riassorbibile art. 43 ccnl) valore annuo	INDENNITA' PROFESSIONALE dal 1/1/2004 valore annuo	TABELLARE 31/12/2022 valore annuo	TABELLARE valore mensile 31/12/2022	INCREMENTO MENSILE DAL 1/4/2024	INCREMENTO MENSILE DAL 1/12/2024	INCREMENTO MENSILE DAL 1/11/2025	TABELLARE MENSILE 1/4/2024	TABELLARE MENSILE 1/12/2024	TABELLARE MENSILE 1/11/2025	TABELLARE ANNUO dal 1/1/2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13,00
A1	100	0		14.653,48	1.221,12	53,72	28,93	45,45	1.274,84	1.303,77	1.349,22	16.190,67
A2	103	0		15.092,92	1.257,74	55,33	29,79	46,82	1.313,07	1.342,87	1.389,69	16.676,23
A3	106	12,53		15.532,59	1.294,38	56,94	30,66	48,18	1.351,32	1.381,99	1.430,17	17.162,01
A4	111	485,27		16.265,18	1.355,43	59,63	32,11	50,45	1.415,06	1.447,17	1.497,62	17.971,46
A5	116	0		16.997,77	1.416,48	62,31	33,55	52,73	1.478,79	1.512,35	1.565,08	18.780,91
A6	121	0		17.730,48	1.477,54	65,00	35,00	55,00	1.542,54	1.577,54	1.632,54	19.590,48
B1	106	0		15.532,59	1.294,38	56,94	30,66	48,18	1.351,32	1.381,99	1.430,17	17.162,01
B2	111	0		16.265,18	1.355,43	59,63	32,11	50,45	1.415,06	1.447,17	1.497,62	17.971,46
B3	116	0		16.997,77	1.416,48	62,31	33,55	52,73	1.478,79	1.512,35	1.565,08	18.780,91
B4	121	94,01		17.730,48	1.477,54	65,00	35,00	55,00	1.542,54	1.577,54	1.632,54	19.590,48
B5	126	0		18.463,43	1.538,62	67,69	36,45	57,27	1.606,31	1.642,75	1.700,02	20.400,29
B6	133	0		19.488,94	1.624,08	71,45	38,47	60,45	1.695,52	1.734,00	1.794,45	21.533,40
C1	116	0		16.997,77	1.416,48	62,31	33,55	52,73	1.478,79	1.512,35	1.565,08	18.780,91
C2	121	0		17.730,48	1.477,54	65,00	35,00	55,00	1.542,54	1.577,54	1.632,54	19.590,48
C3	126	254,75		18.463,43	1.538,62	67,69	36,45	57,27	1.606,31	1.642,75	1.700,02	20.400,29
C4	133	432,43		19.488,94	1.624,08	71,45	38,47	60,45	1.695,52	1.734,00	1.794,45	21.533,40
C5	141	0		20.661,08	1.721,76	75,74	40,79	64,09	1.797,50	1.838,29	1.902,38	22.828,52
C6	150	0		21.979,86	1.831,66	80,58	43,39	68,18	1.912,23	1.955,62	2.023,80	24.285,65
D1	133	0		19.488,94	1.624,08	71,45	38,47	60,45	1.695,52	1.734,00	1.794,45	21.533,40
D2	141	327,78		20.661,08	1.721,76	75,74	40,79	64,09	1.797,50	1.838,29	1.902,38	22.828,52
D3	150	0		21.979,86	1.831,66	80,58	43,39	68,18	1.912,23	1.955,62	2.023,80	24.285,65
D4	159	0		23.299,00	1.941,58	85,41	45,99	72,27	2.027,00	2.072,99	2.145,26	25.743,13
D5	168	0		24.617,67	2.051,47	90,25	48,60	76,36	2.141,72	2.190,32	2.266,68	27.200,15
D6	182	0		26.669,52	2.222,46	97,77	52,64	82,73	2.320,23	2.372,87	2.455,60	29.467,21
E1	141	0		20.661,08	1.721,76	75,74	40,79	64,09	1.797,50	1.838,29	1.902,38	22.828,52
E2	150	757,73		21.979,86	1.831,66	80,58	43,39	68,18	1.912,23	1.955,62	2.023,80	24.285,65
E3	159	804,40		23.299,00	1.941,58	85,41	45,99	72,27	2.027,00	2.072,99	2.145,26	25.743,13
E4	168	0		24.617,67	2.051,47	90,25	48,60	76,36	2.141,72	2.190,32	2.266,68	27.200,15
E5	182	0		26.669,52	2.222,46	97,77	52,64	82,73	2.320,23	2.372,87	2.455,60	29.467,21
E6	193	0		28.280,62	2.356,72	103,68	55,83	87,73	2.460,40	2.516,22	2.603,95	31.247,40
F1	159	0		23.299,00	1.941,58	85,41	45,99	72,27	2.027,00	2.072,99	2.145,26	25.743,13
F2	168	0		24.617,67	2.051,47	90,25	48,60	76,36	2.141,72	2.190,32	2.266,68	27.200,15
F3	182	363,54		26.669,52	2.222,46	97,77	52,64	82,73	2.320,23	2.372,87	2.455,60	29.467,21
F4	209	0		30.625,63	2.552,14	112,27	60,45	95,00	2.664,41	2.724,86	2.819,86	33.838,36
F5	232	0	4304,56	33.995,66	2.832,97	124,63	67,11	105,45	2.957,60	3.024,71	3.130,16	37.561,94
F6	280	0		41.029,48	3.419,12	150,41	80,99	127,27	3.569,54	3.650,53	3.777,80	45.333,61

Via Latina, 20
00179 Roma (RM)
Tel. 06.3611524 - Fax. 06.3212383
e-mail: nazionale@anffas.net
consorzio@anffas.net

www.anffas.net