

RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEI DIPENDENTI AVIS

TRIENNIO 2010-2012

Il giorno 15 maggio 2013,

TRA

AVIS – Associazione Volontari Italiani del Sangue – sede nazionale, con sede a Milano, viale E. Forlanini 23,
nelle persone di:

Saturni Vincenzo – Presidente Nazionale

Mattivi Renato – Segretario Generale

E

le Federazioni NAZIONALI :

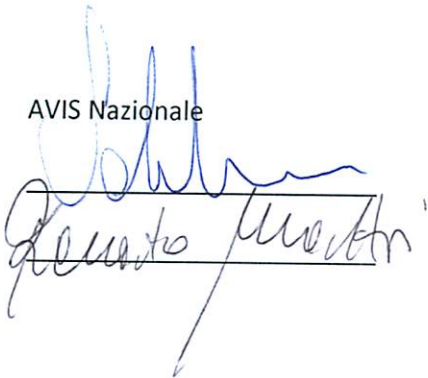
FP –CGIL Nazionale - DETTORI Rossana -TARANTO Cecilia – BOZZI Adriana – DE SANTIS Fabio – LO VERSO
Marco – LIVERANI Enrico – VANOLI Manuela

CISL –FP Nazionale – FAVERIN Giovanni - VOLPATO Daniela –DI GIROLAMO GABRIELLA

UIL - FPL Nazionale – TORLUCCIO Giovanni – PERNA Bartolomeo – BENNARDO Alfio

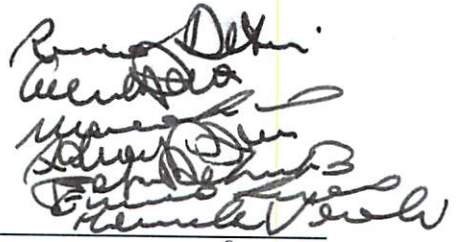
Si stipula il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO (CCNL) per i dipendenti AVIS riferito al
triennio 2010-2012 allegato alla presente.

AVIS Nazionale

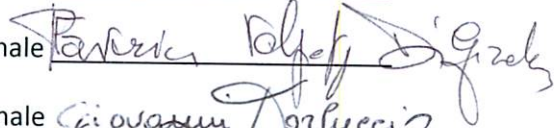


Renato Mattivi

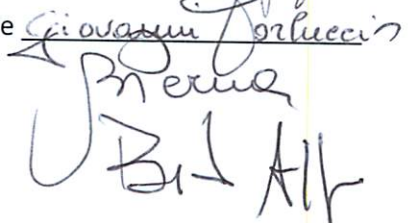
FP CGIL Nazionale



CISL FP Nazionale



UIL FPL Nazionale



Giovanni Torluccio
Perna
UIL ALF



Associazione volontari italiani del sangue

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per il personale dipendente dall'AVIS

**Decorrenza 1/1/2010
Scadenza 31/12/2012**

AVIS

Renato Mataro *Polini*
Roma Polini Carla Tenti
 FP-CGIL *Mario* *Adriano Boni*
Ennio *Giuseppe* *Roberto*
 FP-CISL *Federico* *Di Girolamo*
 UIL FPL *Giovanni* *Daluccia*
W *pl* *J*

Titolo I

VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1

Ambito di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, si applica a tutto il personale dipendente delle Associazioni aderenti ad AVIS (Associazione volontari italiani del sangue). Il contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina la regolamentazione del trattamento economico e normativo.

Art. 2

Decorrenza e durata

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro avrà la durata triennale, si riferisce al periodo che va dal 1° gennaio 2010 a tutto il 31 dicembre 2012 sia per la parte normativa che per la parte economica.

Gli aumenti economici sono stati determinati in funzione di parametri condivisi per il periodo di riferimento al fine di garantire il mantenimento del potere di acquisto delle retribuzioni.

Per il rinnovo contrattuale del triennio, i valori economici di riferimento saranno la retribuzione tabellare e per i dipendenti già in servizio alla data del 31 dicembre 2012, l'ERC e l'assegno ad personam non riassorbibile di cui all'art. 47 del presente CCNL.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro conserverà la sua validità giuridica anche dopo la scadenza e fino alla data della sottoscrizione del nuovo CCNL.

Art. 3

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 allo Statuto dei diritti dei lavoratori, in quanto applicabili. I dipendenti debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dall'Associazione da cui dipendono, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con le norme di legge.

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 e non sono cumulabili con alcun trattamento previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

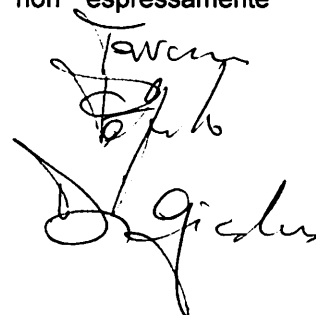
Il presente c.c.n.l. costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

Eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate, in sede di contrattazione nazionale, per l'interpretazione autentica della norma su istanza di una delle parti firmatarie del presente contratto.

Art. 5

Condizioni di miglior favore

Sono fatte salve le condizioni normative ed economiche di miglior favore in atto non espressamente regolamentate dal presente c.c.n.l..



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, nel rispetto della legislazione vigente, che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le sedi di informazione e confronto sono:

A) Livello nazionale

Annualmente, di norma entro l'autunno, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente c.c.n.l.;
- assumere le opportune iniziative presso gli Organi competenti dello Stato affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione, dei costi connessi con l'applicazione del presente c.c.n.l.;
- promuovere iniziative anche volte agli Organi competenti dello Stato finalizzate a formare la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili, con particolare attenzione a quelle rappresentate dal volontariato.

B) Livello regionale e/o territoriale

Annualmente di norma entro l'anno, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- assumere le opportune iniziative nei confronti degli Organi competenti dello Stato affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente c.c.n.l., nonché definite forme di valorizzazione dell'attività di volontariato.

C) Livello aziendale

Fermo restando le competenze proprie delle amministrazioni queste garantiranno, ove richiesto, una tempestiva informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, quanto relativo ai rapporti diretti e/o di convenzione con gli enti pubblici, ai progetti e programmi di sviluppo nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente c.c.n.l.

Le parti convengono sulla 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 ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale e/o territoriale nonché aziendale.

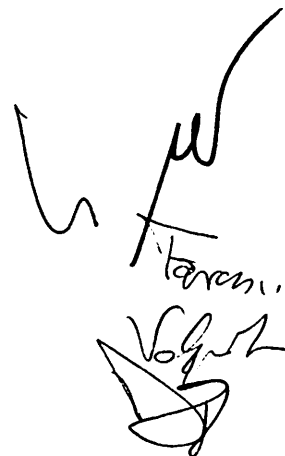
Art. 7 Contrattazione

La contrattazione di cui al presente CCNL si svolge su due livelli:

- 1 - Primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
- 2 - Secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale e/o Aziendale

Sono titolari della contrattazione di secondo livello:

a. Il titolare del potere di rappresentanza dell'associazione o un suo delegato;



- b. la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), e ove non presente le RSA;
- c. le rappresentanze sindacali territoriali delle OO.SS firmatarie del presente c.c.n.l..

Costituiscono oggetto della contrattazione di primo livello le seguenti tematiche:

- validità ed ambito di applicazione del contratto;
- relazioni sindacali;
- diritti sindacali;
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
- norme comportamentali e disciplinari;
- ordinamento professionale;
- orario di lavoro;
- permessi, aspettative e congedi;
- formazione professionale;
- trattamento economico.

Costituisce oggetto della contrattazione di secondo livello quanto espressamente rinviato dai singoli articoli del presente c.c.n.l. nonché quanto definito nelle piattaforme contrattuali integrative regionali o aziendale.

La contrattazione di secondo livello riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del c.c.n.l. Le erogazioni del livello di contrattazione regionale o aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui l'Associazione dispone, nonché ai risultati legati all'andamento economico della stessa.

L'Associazione a cui viene indirizzata la piattaforma Integrativa Territoriale o aziendale, convocherà la parte sindacale per l'avvio del confronto di merito entro un mese dalla data di ricevimento della piattaforma.

In mancanza di tale convocazione potrà essere richiesta alla Commissione Paritetica Nazionale, di cui all'art. 84, la convocazione delle parti per l'avvio del negoziato entro il termine perentorio di 15 giorni.

PROCEDURE DI RINNOVO

Sei mesi prima della scadenza contrattuale le Parti firmatarie comunicano, con raccomandata a.r. formale disdetta del presente c.c.n.l..

Nei sei mesi dalla scadenza suddetta le Parti presentano la piattaforma a mezzo raccomandata a.r..

Entro venti giorni dal ricevimento della piattaforma l'Associazione avvia la trattativa per il rinnovo del c.c.n.l..

Nel mese antecedente la scadenza del c.c.n.l., ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

Art. 8

Garanzia del funzionamento dei servizi essenziali

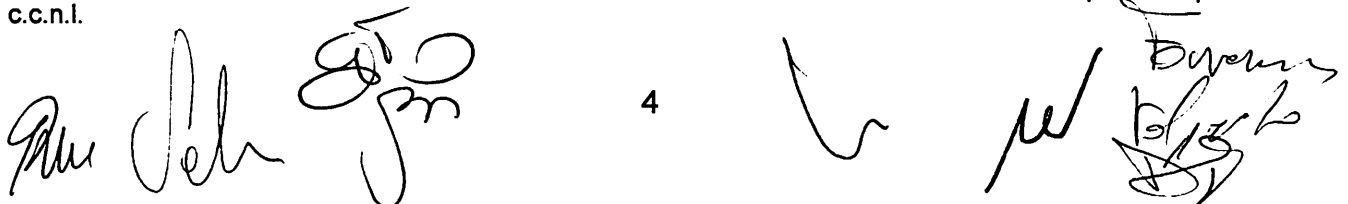
In ottemperanza a quanto previsto dalla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificato dalla legge 11 aprile 2000 n° 83, le parti individueranno a livello locale le tipologie di servizio ritenute essenziali e gli appositi contingenti di personale da garantire in servizio.

Art. 9

Pari opportunità

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge 198 del 2006 e della legge 183 del 2012, sarà costituito a livello nazionale il Comitato unico di garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, composto da una componente designata da ognuna delle OO.SS. firmataria del presente c.c.n.l. e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Associazione, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente. Possono inoltre essere istituiti C.U.G. presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

L'Associazione assicura le condizioni e tutti gli strumenti per il loro funzionamento. Le finalità dei C.U.G. sono quelle definite dalla legge di riferimento e gli stessi opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal C.U.G. nazionale che verrà istituito entro sei mesi dalla data della stipula del presente c.c.n.l.



Art. 10
Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

Per i dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria accreditata la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcolismo cronico e grave debilitazione psico-fisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure a sostegno:

- a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- d) il datore di lavoro nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

Art. 11
Tutela dei dipendenti portatrici e portatori di handicap

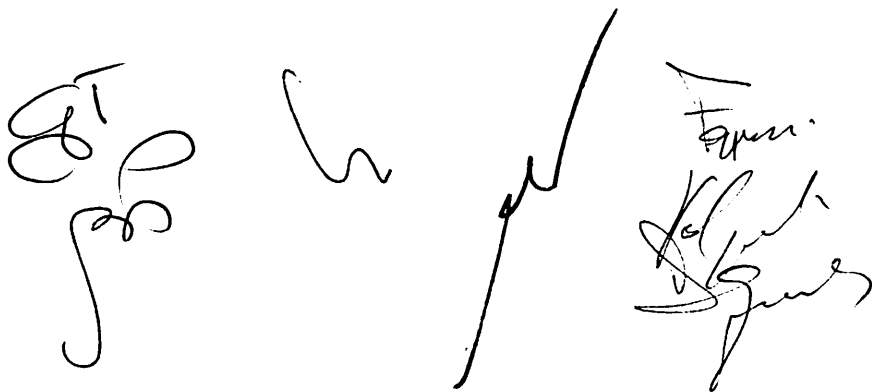
Per quanto concerne la tutela dei dipendenti portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e s.m.i.

La fruizione dei permessi di cui ai commi 2, 3 dell'art. 33 della stessa non comporta una contestuale riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima.

Art. 12
Attività di volontariato

I dipendenti che fanno parte di Organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266 ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, ai sensi dell'art. 17 della stessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, a tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente c.c.n.l.

In sede aziendale, nell'ambito del rapporto tra le parti, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire di svolgere attività di volontariato.



Titolo III

DIRITTI SINDACALI

Art. 13

Rappresentanze sindacali unitarie

Sono riconosciute le Rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette sulla base dell'apposito regolamento sottoscritto dalle OO.SS. presentatrici delle liste che concorrono alle elezioni delle stesse, ovvero le R.S.A. ai sensi della legge 300/70.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni in sede aziendale delle rappresentanze sindacali delle OO.SS. firmatarie del c.c.n.l. è riconosciuto alle stesse un monte ore retribuito in ragione di 2 ore annue per addetto a livello di singole realtà lavorative; tale monte ore non potrà comunque essere inferiore a 50 ore annue nelle realtà che occupano meno di 25 addetti.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle R.S.U. è garantito un monte ore retribuito nella misura di 1 ora annua per dipendente nelle realtà lavorative fino a 200 dipendenti e di 8 ore annue per dipendente oltre tale limite.

Art. 14

Assemblea

I dipendenti hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 15 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'Associazione dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità o gruppi di dipendenti e sono indette nella misura di 10 ore annue dalle R.S.U./R.S.A. di cui all'art. 13 del presente c.c.n.l. e nella misura di 5 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.

Della convocazione della riunione deve essere data all'amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei Sindacati firmatari del presente c.c.n.l. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utenza.

Art. 15

Permessi per cariche sindacali

I dipendenti componenti i Comitati direttivi delle Organizzazioni sindacali nazionali, regionali, comprensoriali o zonali (per comprensorio o zona deve intendersi quella in cui è insita la presenza delle strutture sindacali confederali - Camera del lavoro - Unione sindacale territoriale - Camera sindacale territoriale) di categoria e confederali, hanno diritto per l'espletamento delle attività sindacali, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo di 10 ore al mese non cumulabili quando l'assenza del lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 48 ore prima dalla responsabile o dal responsabile territoriale delle Organizzazioni sindacali sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

I nominativi dei dipendenti di cui al 1° comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette all'Associazione in cui il dipendente presta servizio.

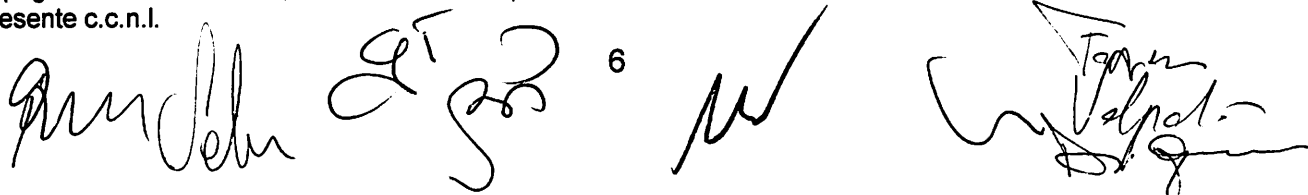
Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dall'Associazione.

In caso di dipendenti con rapporto a tempo parziale i permessi di cui al presente articolo vengono ridotti in proporzione all'orario settimanale svolto.

Art. 16

Aspettativa sindacale

Fermo restando i distacchi sindacali eventualmente già concessi in forza di precedenti accordi, le parti si impegnano ad incontrarsi, al fine della compiuta definizione della materia, entro sei mesi dalla firma del presente c.c.n.l.



The image shows several handwritten signatures in black ink at the bottom of the document. From left to right, there are four distinct signatures. The second signature from the left includes a small number '6' written next to it. The fourth signature from the left appears to be a stylized signature with the name 'Valpat.' written above it.

Art. 17
Contributi sindacali

I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile 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 fino al 31 dicembre di ogni anno e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato entro la data del 31 ottobre. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, all'Associazione di appartenenza ed alla Organizzazione sindacale interessata.

Le trattenute mensili operate dalle singole sezioni sulle retribuzioni delle dipendenti e dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni sindacali sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni sindacali con accompagnamento, ove richiesta, di distinta nominativa.

L'Associazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle Organizzazioni sindacali.

Titolo IV
ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18
Assunzione del personale

L'assunzione del personale deve essere effettuata con l'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di diritto privato.

L'assunzione deve risultare da atto scritto e contenere la data della medesima, la durata del periodo di prova, e la qualifica assegnata al dipendente ed il relativo trattamento economico.

Art. 19
Documenti di assunzione

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996, n. 675 e dalla legge 4 gennaio 1968, n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni i dipendenti, all'atto dell'assunzione, sono tenuti a presentare o consegnare i seguenti documenti:

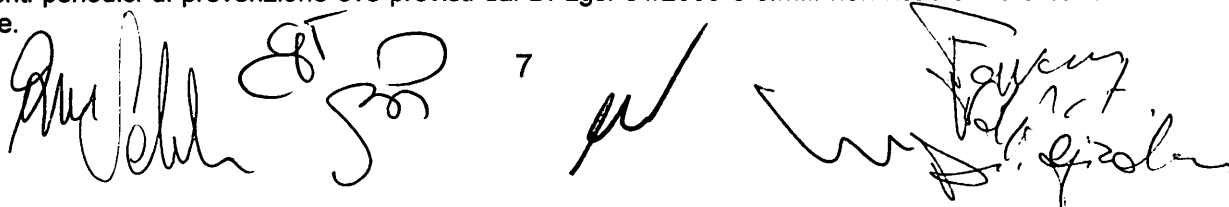
- codice fiscale;
- carta d'identità;
- libretto sanitario, ove richiesto, a norma di legge;
- titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa.

I dipendenti sono altresì tenuti a presentare certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi, devono inoltre comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza, nonché tutti gli eventuali successivi spostamenti di residenza e di domicilio. La predetta documentazione può essere sostituita, in base alla normativa vigente, con idonea certificazione sostitutiva.

Art. 20
Visite mediche

Prima dell'assunzione in servizio l'Associazione potrà accertare - con oneri a proprio carico - la idoneità fisica del dipendente e sottoporlo a visita medica da parte di Organi sanitari pubblici, con costi a carico della parte datoriale.

Successivamente alla assunzione dei dipendenti, nel rispetto della legislazione vigente, potranno essere sottoposti ad eventuali accertamenti solo ad opera degli Organi sanitari pubblici; gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione ove previsti dal D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. non ricadranno a carico del dipendente.



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature, a set of initials 'ET', another signature, a small number '7', a stylized signature, and a large signature on the far right.

Art. 21
Periodo di prova

L'assunzione in servizio del dipendente avviene secondo i seguenti periodi di prova che debbono risultare da atto scritto:

- 90 gg di calendario per i dipendenti inquadrati nelle categorie A e B;
- 120 gg per tutte gli altri dipendenti.

Durante tale periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro compiuto 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 appartengono i dipendenti interessati.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il dipendente sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti con la data di inizio della assenza.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente si intenderà confermata/o in servizio.

Nota a verbale:

In riferimento agli ultimi disposti legislativi le parti convengono di rinviare la definizione contrattuale degli istituti dall'art. 22 all'art. 26 ad una commissione tecnica da chiudersi entro sei mesi dalla firma del presente CCNL e comunque non oltre il 31 dicembre 2013.

Art. 22
Rapporti di lavoro part-time

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (o lavoro part-time) di cui al D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, è quello in cui l'orario di lavoro risulti comunque inferiore a quello stabilito dal presente contratto.

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, e con un minimo di 14/15 ore settimanali;
- 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, con un minimo di 12 ore settimanali;
- misto, quando l'attività lavorativa è svolta secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale.

Il part-time ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività della struttura associativa;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali dei dipendenti, anche già occupati.

Il rapporto a tempo parziale sarà applicato nelle singole strutture associative secondo i seguenti principi:

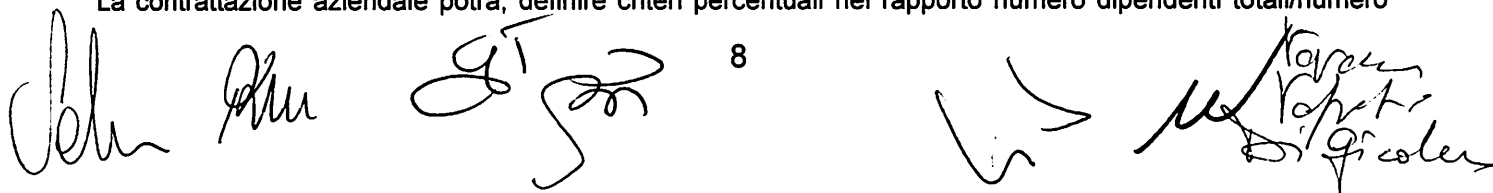
- assunzione, nell'ambito del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno per volontà di entrambe le parti;
- trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno per volontà di entrambe le parti;
- trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati;
- priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei dipendenti già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni o per mansioni similari e di chi, già dipendente, aveva trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ma pur sempre nell'ambito delle attività della medesima struttura associativa.

La struttura associativa, nel rispetto di quanto sopra sancito, si pronuncerà entro 60 giorni sulle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa. L'eventuale provvedimento di diniego dovrà essere adeguatamente motivato.

La struttura associativa, sempre entro il predetto termine, con provvedimento motivato potrà rinviare la trasformazione per un periodo non superiore a tre mesi nei soli casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

La contrattazione aziendale potrà, definire criteri percentuali nel rapporto numero dipendenti totali/numero

8



dipendenti part-time.

I dipendenti affetti da patologie oncologiche, per le quali risulti una capacità lavorativa accertata da Commissione medica, hanno diritto alla trasformazione immediata del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e, a richiesta, nuovamente a tempo pieno.

I dipendenti 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 del fabbisogno espresso dalla struttura associativa.

Le modalità di assunzione seguono le stesse procedure previste per la generalità dei dipendenti così come regolamentate dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il contratto individuale dovrà contenere, in particolare, la collocazione temporale della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese, all'anno ed eventuali clausole flessibili e/o elastiche concordate.

La trasformazione del rapporto di lavoro con contratto di lavoro part-time, è stipulato sempre in forma scritta e consensuale tra le parti ed è regolato come segue:

A) dovrà contenere, in caso di trasformazione del rapporto, la variazione dell'orario di lavoro settimanale e la collocazione temporale della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese, all'anno ed eventuali clausole flessibili e/o elastiche;

B) dovrà essere sottoposta a preventiva convalida della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio nell'ipotesi di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro part-time, che si applicherà proporzionalmente all'entità della prestazione lavorativa, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari categoria e posizione economica, ivi comprese competenze fisse e periodiche.

Per l'assunzione con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di prova previsto dal presente contratto viene ridotto proporzionalmente all'orario di lavoro.

E' consentito al lavoratore con contratto a tempo parziale, l'instaurazione di rapporti di lavoro presso più datori di lavoro purché non concorrenziali con i fini istituzionali dell'Organizzazione.

E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale (orizzontale), previo consenso del lavoratore, nella misura massima del 50% dell'orario settimanale della lavoratrice e del lavoratore entro il limite dell'orario pieno giornaliero (settimanale). Il rifiuto del lavoratore, ove richiesto, di prestazione di lavoro supplementare, non costituisce motivo di sanzione disciplinare o giustificato motivo di licenziamento.

Le ore supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 10% sull'importo della retribuzione oraria di fatto o, con specifico accordo tra le parti, recuperate entro il trimestre successivo compatibilmente con le esigenze di servizio.

Oltre tale limite è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie cui si applica la disciplina legale e contrattuale vigente per il lavoro straordinario a tempo pieno.

Clausole flessibili e cioè accordi tra le parti, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale aziendale, possono essere stipulati, per tutti i tipi di part-time, per modificare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, prescindendo da quella originariamente concordata con il lavoratore previa definizione della fascia entro la quale la prestazione potrà essere ricollocata, con preavviso minimo di 48 ore, ma sempre nel rispetto dei presupposti di legge.

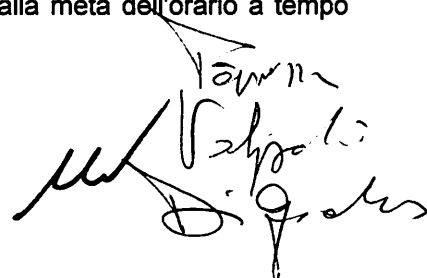
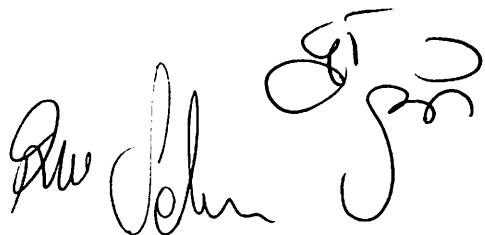
Clausole elastiche che consentano di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, possono essere stabilite nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, ma sempre nel rispetto dei presupposti di legge.

Per le prestazioni lavorative effettuate in virtù di clausole flessibili o elastiche è prevista una rivalutazione del 2% della prestazione lavorativa, qualora la variazione riguardasse complessivamente più del 30% dell'orario normale mensile la rivalutazione riguarderà l'intera retribuzione mensile.

Il lavoratore potrà recedere dalla clausola flessibile o elastica con un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro e trascorsi cinque mesi dalla stipula per esigenze di carattere familiare, di tutela della salute certificate, necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma, per necessità di studio o formazione.

In sede di contrattazione aziendale verranno definite le condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro potrà, nel rispetto della normativa vigente, apporre al contratto individuale e clausole di flessibilità e clausole elastiche (es. limiti massimi della variabilità in aumento, misura e forma delle specifiche compensazioni).

In tutti i casi in cui occorra procedere alla determinazione della forza lavoro, i dipendenti part-time sono computati in proporzione all'orario svolto rispetto a quello contrattualmente previsto con arrotondamento all'unità superiore della sola frazione eccedente la somma degli orari di tutti i dipendenti occupati a tempo parziale, corrispondente ad un'unità intera di orario a tempo pieno, e superiore alla metà dell'orario a tempo pieno.



Art. 23

Contratti di inserimento - di collaborazione coordinata e continuativa - di formazione lavoro

Il contratto di inserimento è un contratto a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, e risulta disciplinato dall'art. 54, D.Lgs. n. 276/2003 e dalle norme del D.Lgs. n. 368/2001 per quanto compatibili, nonché dall'accordo interconfederale siglato l'11 febbraio 2004 sussidiario alla disciplina contrattuale.

Ha la finalità di realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o il reinserimento nel contesto lavorativo delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni (come tali intendendo, secondo il rinvio che l'accordo interconfederale fa al D.Lgs. n. 297/2002 di riforma del collocamento, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi);
- c) dipendenti con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- d) dipendenti che desiderino intraprendere o riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) cittadini extracomunitari in possesso di regolare permesso di soggiorno;
- g) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da una disabilità fisica, sensoriale, intellettuale-relazionale o psichica.

L'assunzione mediante contratto d'inserimento può essere effettuata solo ove siano stati mantenuti in servizio almeno il 60% dei dipendenti il cui contratto d'inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti, (ad esclusione dei dipendenti dimessisi, licenziati per giusta causa, che abbiano rifiutato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che non abbiano superato il periodo di prova) intendendo per mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Ciò ad eccezione del caso in cui nei 18 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore sia venuto a scadere un solo contratto d'inserimento.

La percentuale massima dei dipendenti assunti con contratto d'inserimento è fissata nel 10%.

Il contratto di inserimento non può avere durata inferiore a nove mesi e superiore a 18 mesi o 36 nel caso di persone affette da grave disabilità.

Per le figure professionali destinate nella categoria D la durata del contratto d'inserimento è fissata in 12 mesi.

Dal computo del limite massimo saranno esclusi gli eventuali periodi di servizio militare, civile o di astensione per maternità.

Il contratto d'inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata.

Il contratto d'inserimento è stipulato in forma scritta pena nullità con conseguente assunzione del lavoratore a tempo indeterminato.

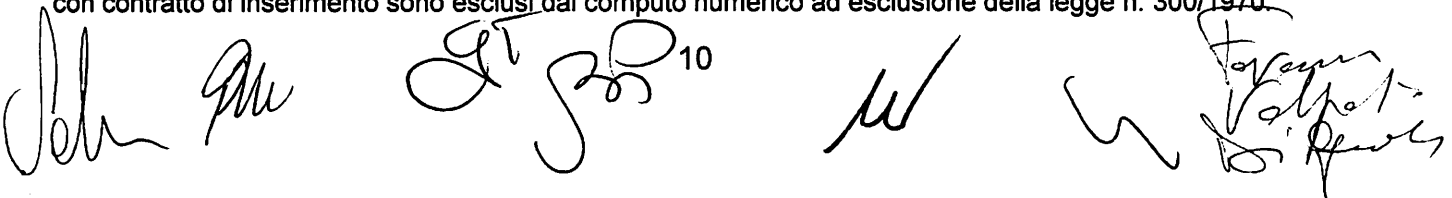
Esso deve specificamente indicare il progetto individuale di inserimento, definito con il consenso del lavoratore e finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

Le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento e di realizzazione del progetto, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento delle finalità del contratto, sono demandate dal presente contratto a livello di contrattazione aziendale.

La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro andrà riportata nel libretto formativo.

Ai fini retributivi la lavoratrice ed il lavoratore assunto con contratto di inserimento potrà essere assegnato alla posizione economica iniziale della categoria di inquadramento inferiore alla categoria spettante, in applicazione del presente c.c.n.l., ai dipendenti addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto. In tutti i casi in cui occorra procedere alla determinazione della forza lavoro, i dipendenti assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo numerico ad esclusione della legge n. 300/1970.



Art. 24
Rapporti di lavoro a tempo determinato

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione (art. 1) del presente contratto, ai sensi dell'art. 23 della legge del 28 febbraio 1987, n. 56, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro - oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, all'art. 12 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni, è consentita, in relazione alle particolari esigenze della Associazione ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:

- a) esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e all'art. 8 bis del D.L. 29 gennaio 1993, n. 17 convertito nella legge 25 marzo 1983, n. 79 e successive integrazioni e/o modificazioni;
- b) per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie;
- c) per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della Associazione anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;
- d) per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, psico-pedagogica o assistenziale, anche in collaborazione con ASL, province, regioni, comuni, o Ministeri, ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli enti di cui sopra;
- e) per sostituzioni di dipendenti assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'amministrazione;
- f) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte della lavoratrice e del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- g) per sostituzione della lavoratrice e del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare, ecc.).

Ulteriori casistiche potranno essere definite nell'ambito del confronto tra le parti in sede decentrata.

La percentuale dei dipendenti assunti con contratto a tempo determinato non può essere superiore al 10% del personale assunto a tempo indeterminato, ad esclusione di quanto riferito ai punti a), b), e), g).

Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico, previste dalle norme convenzionali.

Art. 25
Lavoro temporaneo

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, oltre che nei casi previsti dal comma 2, dell'art. 1, lett. b) e c) della stessa, può essere concluso anche nelle seguenti fattispecie:

- per particolari punte di attività;
- per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'Associazione o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti a livello locale.

Le prestatrici ed i prestatori di lavoro temporaneo impiegate/i per le fattispecie sopra individuate dalle parti non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% dei dipendenti occupati dalla Associazione utilizzatrice con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

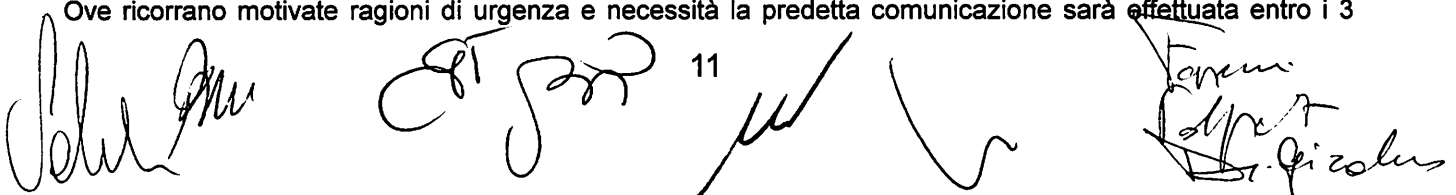
In alternativa è consentita la stipula di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino ad un massimo di 5 (cinque) prestatrici o prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nella sezione dell'Associazione.

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 4, lett. a), della legge 24 giugno 1997, n. 196, è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle non rientranti tra le "professionalità intermedie" di cui all'art. 22 del presente c.c.n.l.

I dipendenti con contratti di fornitura di lavoro temporaneo sono oggetto delle erogazioni derivanti dal livello di contrattazione aziendale ai sensi del punto 2 dell'art. 7 del presente c.c.n.l. nei termini definiti in tale ambito.

L'Associazione comunicherà preventivamente alle R.S.U., od in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente c.c.n.l., il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed il motivo del ricorso agli stessi.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 3

 11

(tre) giorni successivi alla stipula del contratto in questione.

Annualmente l'Associazione utilizzatrice di tale prestazione lavorativa è tenuta a fornire ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei dipendenti interessati.

Art. 26 Apprendistato

Le assunzioni di personale con contratto di apprendistato avverranno secondo le norme di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196 e del DLgs 167/2011.

Possono essere assunte/i come apprendiste/i i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24 anni, ovvero ai 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge sulla tutela del lavoro delle fanciulle e dei fanciulli, delle adolescenti e degli adolescenti.

Qualora l'apprendista sia portatrice o portatore di handicap i limiti di età sono elevati di due anni; le assunzioni di portatrici o di portatori di handicap sono computate nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Il rapporto di apprendistato si estingue, trasformandosi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, alla scadenza del termine di 18 mesi per i profili compresi nei livelli 1°, 2°, 3° e 4° e di 24 mesi nei livelli 5° e 6°.

Agli apprendisti e alle apprendiste sono garantiti, senza operare ritenuta alcuna sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria ai corsi di insegnamento formativo normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue e di 3 ore settimanali per le apprendiste e gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere.

Al termine del periodo di apprendistato dovrà essere rilasciata alle interessate ed agli interessati idonea certificazione della avvenuta formazione.

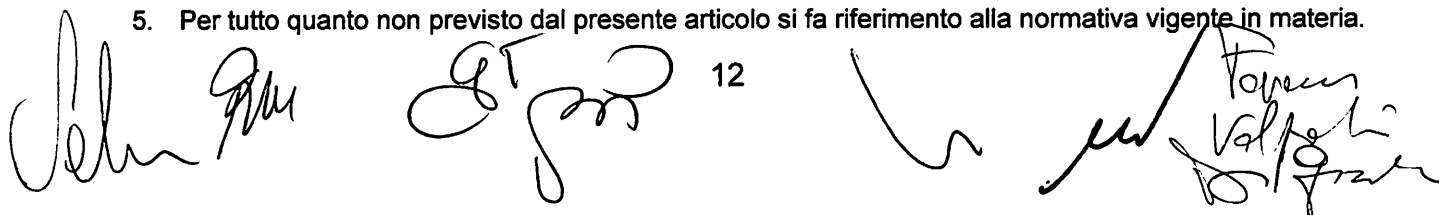
Alle apprendiste ed agli apprendisti spetta il 90% della retribuzione di cui all'art. 67 per i primi 6 mesi, il 95% per i successivi 6 mesi ed il 100% di tale retribuzione a partire dal tredicesimo mese.

Art. 27 Inserimento lavorativo delle persone socialmente svantaggiate

Ai sensi della legge numero 68 del 1999 e s.m.i., le strutture sono tenute ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette nella seguente misura:

- a) sette per cento dei dipendenti, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) due dipendenti se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un dipendente se occupano da 15 a 35 dipendenti.

1. Per le Associazioni che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni.
2. L'Associazione fornirà su richiesta delle rappresentanze sindacali, l'informazione attestante il rispetto della normativa sull'inserimento obbligatorio al lavoro delle persone socialmente svantaggiate.
3. Sulla base di tali dati ed al fine della piena copertura delle percentuali d'obbligo previste dalla legislazione vigente, le parti concorderanno, anche in raccordo con la Commissione circoscrizionale e/o le Commissioni provinciali per l'impiego ed i servizi degli enti locali (comuni, ASL, province, ecc.) e le Commissioni regionali per l'impiego, la predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo mirato. Tali progetti potranno essere supportati dall'utilizzo di risorse economiche, formative o di altra natura discendenti dal quadro legislativo vigente o da interventi diretti anche degli enti locali, promossi anche congiuntamente dalle parti.
4. Al rapporto tra le parti in sede locale è demandata anche l'attivazione di progetti di inserimento lavorativo mirato per le persone con handicap e per i soggetti del cosiddetto "svantaggio sociale" (tossicodipendenze, alcolismo, detenute/i in regime di misure alternative alla carcerazione o ex detenute/i, ecc.) utilizzando al riguardo quanto previsto dall'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 e più in generale dalla legislazione vigente.
5. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

 12

Art. 28 Preavviso

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, al quale è tenuto il solo personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura appresso specificata:

- categorie da A a B - giorni 30;
- categoria da C a D 60 giorni
- Categoria da E a F 90 giorni.

Rimane confermato il periodo di 30 giorni per coloro che siano vincitori di pubblici concorsi ferma restando la possibilità tra le parti di concordare un periodo inferiore.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso. Il dipendente che rassegna le dimissioni in costanza di malattia è esonerato dal preavviso. In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato ai fini della maturazione del TFR..

Art. 29 Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'Associazione riconsegnerà al dipendente, regolarmente aggiornati, i documenti dovutigli, e il dipendente rilascerà regolare ricevuta.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro la struttura associativa interessata dovrà rilasciare a richiesta del dipendente un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni svolte.

Art. 30 Cessazione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- Per dimissioni del dipendente;
- Per licenziamento del dipendente ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
- Per gli altri casi previsti dalla normativa vigente.

Art. 31 Indennità in caso di decesso

In caso di decesso del dipendente, compete il trattamento economico previsto dal Titolo XII del presente CCNL che deve essere liquidato agli aventi diritto, giuste le disposizioni contenute nell'art. 2122 del codice civile.

Art. 32 Mobilità

L'istituto della mobilità concerne solo la utilizzazione temporanea del personale, in presidi, servizi, uffici di pertinenza della struttura in sedi diverse da quella di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo della struttura e non soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi di pertinenza cui originariamente è stato assegnato il dipendente.

L'istituto della mobilità che comporta la utilizzazione anche temporanea del personale in sedi di pertinenza della struttura diverse da quella di assegnazione, sarà utilizzato dalla struttura in relazione alle esigenze di servizio, nel rispetto della legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 13, secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali.

Art. 33 Trasferimento

Il dipendente può essere trasferito da una realtà operativa ad un'altra gestita dalla stessa Associazione nel rispetto delle sue mansioni e della sua posizione giuridico-economica, secondo l'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e previo confronto sindacale definito a livello aziendale.

Le parti si incontreranno entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL per definire modalità e condizioni nel caso di trasferimento in strutture distanti oltre 30 km dalla sede di provenienza.

Titolo V

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 34 **Ritardi ed assenze**

Il dipendente deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze e/o l'orologio marcatempo.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso. È fatto salvo il recupero se possibile.

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. In ogni caso comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa; E' fatto salvo il recupero, se possibile.

Art. 35 **Doveri del personale**

I dipendenti sono tenuti ad un corretto comportamento nell'espletazione delle mansioni sia in ordine alle disposizioni ricevute dai superiori sia a quanto previsto dalle vigenti leggi in materia di responsabilità.

Sono obblighi della lavoratrice e del lavoratore:

- 1) usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e nell'interesse dell'utenza;
- 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite da superiori ivi comprese quelle di seguito elencate in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro:
 - osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale collettiva e dell'igiene;
 - usare con cura i dispositivi di sicurezza, quelli tecnici-sanitari e gli altri mezzi di protezione predisposti e forniti;
 - non rimuovere o modificare i dispositivi o gli altri mezzi di sicurezza e di protezione suddetti senza averne ottenuta l'autorizzazione;
- 3) uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle norme previste dal D.lgs. 81/2008 e s.m.i..

Art. 36 **Provvedimenti disciplinari**

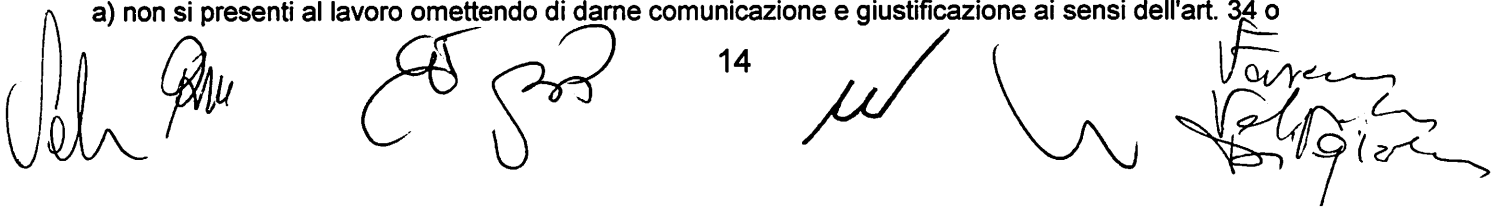
I provvedimenti disciplinari da parte dell'Associazione debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della legge del 20 maggio 1970, n. 300, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al dipendente un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del dipendente di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. firmatarie del presente contratto), nonché nel rispetto da parte dell'Associazione dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare. Al riguardo si conviene che comunque la contestazione disciplinare deve essere inviata al dipendente oltre il termine di 30 (trenta) giorni dal momento in cui gli Organi direttivi dalle associazioni di cui all'art. 1 del presente contratto hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa. Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dall'Associazione oltre il termine di 30 (trenta) giorni dalla presentazione della deduzione da parte del dipendente.

Le mancanze del dipendente 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 per un periodo non superiore a dieci giorni.
- Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre, nei provvedimenti di cui sopra, il dipendente che:

a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 34 o

14



abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
 b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
 c) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
 d) non esegua le mansioni connesse alla qualifica assegnata dalla amministrazione e non si attenga alle disposizioni impartite;
 e) ometta di controfirmare il registro delle presenze e/o di marcare l'orologio marcatempo;
 f) compia insubordinazione nei confronti di superiori gerarchici, esegua il lavoro affidatogli negligenzemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
 g) tenga un contegno scorretto od offensivo verso l'utenza, il pubblico e le altre o altri dipendenti, compia atti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
 h) violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria delle Associazioni;
 i) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio alla economia, all'ordine e all'immagine delle Associazioni;
 l) ometta di comunicare all'Associazione ogni mutamento di domicilio, anche di carattere temporaneo.

Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle norme della legge 15 luglio 1966, n. 604 e s.m.i. 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) 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) recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno;
 d) assenza per simulata malattia;
 e) introduzione di persone estranee nell'azienda stessa senza permesso dell'Associazione;
 f) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
 g) 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 uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
 i) per violazione del segreto professionale di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti e alla amministrazione;
 l) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
 m) per svolgimento di attività continuativa privata e comunque per conto terzi con esclusione dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
 n) per i casi di concorrenza sleale posto in essere dalla dipendente o dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente (art. 2105 cod. civ.).

E' in facoltà dell'Associazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Alla dipendente e al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia.

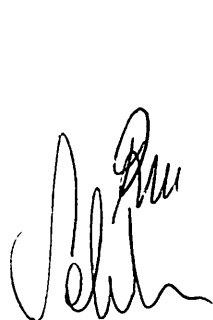
La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo alla adozione del provvedimento del licenziamento per mancanze.


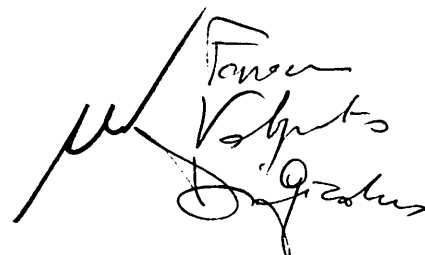
Art. 37

Patrocinio legale dei dipendenti per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio

L'Associazione nella tutela dei propri diritti ed interessi ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti della dipendente e del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti di ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa della dipendente o del 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 fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere la dipendente o il dipendente da un legale.

L'Associazione potrà esigere dalla dipendente o dal dipendente, eventualmente condannata/o con sentenza passata in giudicato per fatti a lei o a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.



Art. 38
Responsabilità civile dei dipendenti nei rapporti con l'utenza

La responsabilità civile delle dipendenti o dei dipendenti nei loro rapporti con l'utenza di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190 e s.m.i. verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dalle singole associazioni.

Art. 39
Ritiro patente – utilizzo di mezzi propri di trasporto

Al dipendente assunto come autista che, per motivi che non comportano 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.

L'autista in questo periodo, potrà essere adibita/o, previo accordo tra le parti in sede locale, ove ve ne sia la possibilità, ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibita/o al lavoro cui l'Associazione lo destinasse, si darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso verrà corrisposto all'autista il trattamento di fine rapporto e le altre indennità eventualmente spettanti secondo il salario percepito al tempo del ritiro della patente stessa.

Qualora il dipendente per ragioni di servizio venga autorizzato per iscritto all'utilizzo di mezzi propri di trasporto, l'Associazione dovrà stipulare idonea polizza di copertura assicurativa.

Titolo VI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le norme di inquadramento e classificazione del personale tendono al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, all'accrescimento della efficacia di gestione, alla razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, favorendo la motivazione del personale attraverso il riconoscimento delle professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.

A decorre dal 1 ottobre 2012 Il sistema di classificazione è articolato:

- in 6 categorie denominate rispettivamente A, B, C, D, E ed F. Le categorie A, B, C, D ed E sono articolate in 6 posizioni economiche.

La categoria F nella quale viene collocato il personale con funzioni direttive e articolata in una posizione economica.

1) In sede di prima applicazione del presente CCNL si modifica la classificazione del personale di cui al CCNL 2006-2009 prevedendo la soppressione delle categorie Bs e Ds in :

- In categoria B vengono ricollocati i dipendenti di provenienza dalla categoria Bs a Bs3;
- In categoria C vengono ricollocati i dipendenti di provenienza dalla categoria Bs4 e Bs5

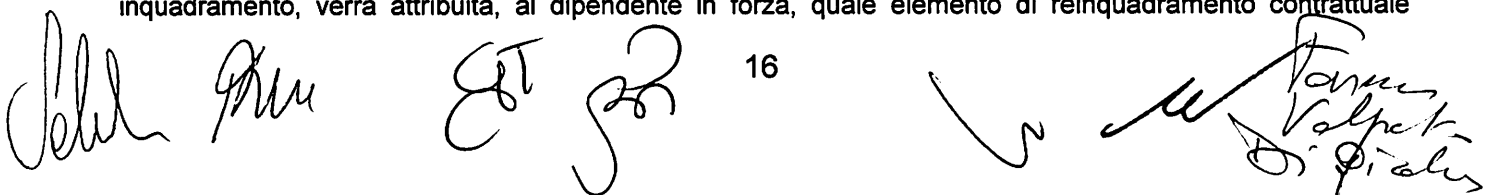
Al fine di garantire il mantenimento della retribuzione lorda, la differenza retributiva, derivante dal nuovo inquadramento, verrà attribuita, al dipendente in forza, quale elemento di reinquadramento contrattuale (ERC).

L'ERC non potrà essere assorbito da futuri aumenti contrattuali e sarà soggetto agli incrementi derivanti dai futuri rinnovi contrattuali.

2) I dipendenti inquadrati nella posizione D6 saranno inquadrati nella posizione D5 con garanzia del mantenimento della retribuzione lorda mensile in godimento.

Al fine di garantire il mantenimento della retribuzione lorda, la differenza retributiva, derivante dal nuovo inquadramento, verrà attribuita, al dipendente in forza, quale elemento di reinquadramento contrattuale

16



(ERC).

L'ERC non potrà essere assorbito da futuri aumenti contrattuali e sarà soggetto agli incrementi derivanti dai futuri rinnovi contrattuali.

3) La categoria Ds si ricolloca nella categoria E.

La categoria E sarà articolata su 5 posizioni economiche (oltre a quella iniziale) e viene eliminata la posizione economica Ds6.

I dipendenti inquadrati nella posizione Ds6 saranno inquadrati nella posizione E5 con garanzia del mantenimento della retribuzione lorda mensile in godimento.

Al fine di garantire il mantenimento della retribuzione lorda, la differenza retributiva, derivante dal nuovo inquadramento, verrà attribuita, al dipendente in forza, quale elemento di reinquadramento contrattuale (ERC).

L'ERC non potrà essere assorbito da futuri aumenti contrattuali e sarà soggetto agli incrementi derivanti dai futuri rinnovi contrattuali.

4) Viene introdotta per i dipendenti dell'area dei direttivi (area amministrativa, area sanitaria, area medica) la categoria F.

Per conseguenza i minimi contrattuali attualmente in vigore riportati nella "TABELLA A" dell'articolo 67 del presente c.c.n.l. sono riposizionati nel nuovo sistema di classificazione del personale, riportato nella "TABELLA C" del medesimo articolo.

Il riposizionamento e l'importo dell'ERC sono dettagliati nella "TABELLA B" del medesimo articolo del presente c.c.n.l.

Art. 40

Declaratoria delle categorie e conseguenti inquadramenti

Categoria A

Comprende posizioni di lavoro che comportano attività esecutive di natura tecnica, tecnica-manuale, assistenziali richiedenti una specifica preparazione tecnica e professionale anche approfondibile con esperienze di lavoro, possesso, se del caso, di particolari abilitazioni, qualificazione o patente.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da:

- pulizia degli ambienti in relazione allo svolgimento della terapia, ivi comprese le apparecchiature, strumentazioni ed attrezzi, compreso il loro riordino anche a fine lavoro;
- conduzione e piccola manutenzione e pulizia di autoveicoli;
- trasporto di materiale economico, sanitario e biologico;
- aiuto al personale infermieristico;
- addetto al ristoro donatori e pulizia dei locali, utensili, ecc;
- magazziniere.

L'attività lavorativa comporta responsabilità della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati e il contributo del dipendente alla programmazione e gestione dei servizi.

Lo svolgimento delle suddette mansioni presuppone conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività acquisiti anche attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione.

Categoria B

Comprende posizioni di lavoro che comportano attività di natura amministrativa d'ordine, di vigilanza e controllo, tecnico e/o di specializzazione tecnologica di sostegno.

Le funzioni di lavoro sono caratterizzate da:

- apporto individuale finalizzato al miglioramento ed alla semplificazione delle procedure anche con l'utilizzo di apparecchiature elettroniche;
- conduzioni, uso e manutenzione di macchinari, strumenti ed impianti anche complessi, per cui occorre una formazione tecnica e professionale, che comporta anche abilitazione, qualificazione o patente;
- conduzione e manutenzione di strumenti elettronici, elettromedicali connessi con le attività di raccolta sangue ed elettromeccanici;
- inserimento ed elaborazione dati, archiviazione ed esecuzione di semplici procedure, trasmissione in dattilografia;
- conduzione piccola manutenzione e pulizia di pulmini ed automezzi che richiedono la patente D/K;
- magazziniere specializzato con compiti di gestione e controllo approvvigionamento, preparazione materiale e farmaci per punti di raccolta.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da autonomia vincolata da prescrizioni tecniche di carattere generale, ovvero da prestazioni particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite; la posizione conferisce piena responsabilità dei propri compiti e delle singole operazioni, i cui risultati sono soggetti a verifiche complete, periodiche oppure immediate.

Categoria C

Comprende posizioni di lavoro che comportano la esecuzione di funzioni tecniche, funzioni di natura amministrativa con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili, che presuppongono una applicazione concettuale ed una valutazione di merito dei casi concreti, ed inoltre di programmazione, di studio.

La funzione comporta attività di informazione e ricezione di documenti, disimpegno di mansioni di segreteria e di collaborazione con figure professionali più elevate.

Le posizioni lavorative si concretizzano per:

- particolare e personale competenza per operazioni su attrezzature o apparati complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;
- apporto individuale e nel lavoro di gruppo, in funzione di compiti assegnati, finalizzato al miglioramento del servizio;
- uso complesso di dati per l'espletamento di prestazioni lavorative impegnative;
- collaborazione, competenze organizzative composizione di lavoro a più elevato contenuto professionale;
- uso di apparecchiature elettroniche anche complesse, mediante programmazione strutturata, produzione di software, ecc..;
- addetto risorse umane con apporto di lavoro proprio ed in gruppo in funzione dei compiti assegnati;
- contabile junior con competenze di base
- addetto ufficio paghe

Il dipendente in questa posizione economica ha responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro e delle attività direttamente svolte.

Categoria D

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

Può comportare, altresì, responsabilità organizzative, indirizzo e coordinamento di una unità non complessa o gruppo di lavoro.

Le posizioni lavorative si concretizzano per:

- l'impiego di apparecchiature, anche delicate e complesse, nell'esercizio delle attività;
- la responsabilità diretta delle attività alle quali si è preposti;
- contabile senior
- infermiere
- addetto alla segreteria specializzato con funzione di organizzazione eventi, predisposizione ed elaborazione di dati statistici complessi, cura delle relazioni pubbliche/istituzionali, creazione ed aggiornamento siti web complessi.

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

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

Categoria E

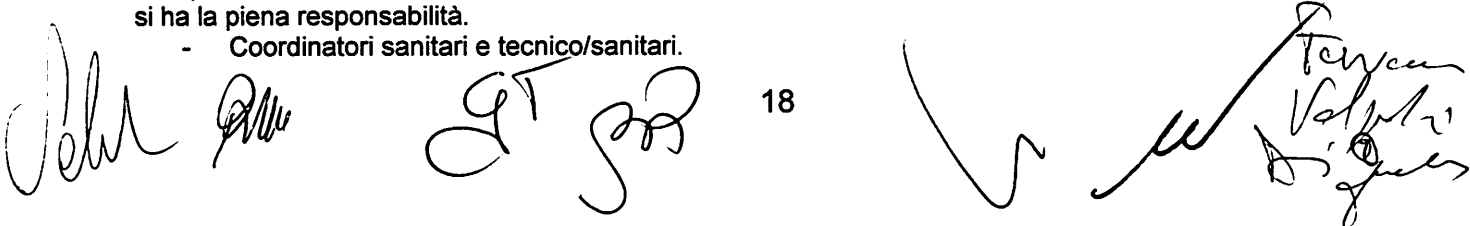
Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, tecniche, di coordinamento, di indirizzo delle attività, di formazione permanente del personale, di facilitazioni del lavoro di équipes, il cui svolgimento presuppone una elevata, qualificata ed approfondita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

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

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

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

- Coordinatori sanitari e tecnico/sanitari.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right with the name 'Pierluigi Valpato' written above it.

All'atto della assunzione i nuovi dipendenti vengono inquadrati nella prima posizione economica della categoria ad essi spettante sulla base delle declaratorie e dei relativi profili professionali.

Categoria F

Comprende posizioni di lavoro che comportano elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni.

Tale posizione è caratterizzata da elevata responsabilità nella direzione, organizzazione e coordinamento di altri dipendenti.

- Direttore generale
- Direttore Amministrativo
- Responsabile sanitario

Art. 41

Norma di progressione economica nella categoria

L'inquadramento del personale nelle posizioni economiche superiori della medesima categoria, si realizza allorché, in rapporto all'organizzazione aziendale, sulla base di percorsi lavorativi, formativi, di riqualificazione e/o di aggiornamento, venga acquisita maggiore professionalità anche attraverso attestati d'aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la utilizzazione del personale in mansioni lavorative più qualificate e che richiedono maggiore autonomia.

Sarà valutata anche la richiesta di disponibilità alla integrazione delle mansioni e alla acquisizione di parte di competenze riferite ad altre posizioni lavorative di pari o diversa posizione economica.

Viene demandato al secondo livello di contrattazione, insieme alla definizione di ulteriori elementi di valutazione e di indicatori di professionalità, la determinazione delle modalità concrete attraverso cui si realizzano le condizioni di sviluppo della progressione economica nella categoria, anche attraverso il riconoscimento dell'esperienza maturata nel servizio.

Nel secondo livello di contrattazione è possibile integrare i criteri previsti per la progressione orizzontale.

Art. 42

Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

Il dipendente deve essere adibito alle mansioni inerenti alla categoria e qualifica di assunzione oppure a mansioni equivalenti a norma dell'art. 13 della legge del 20 maggio 1970, n. 300.

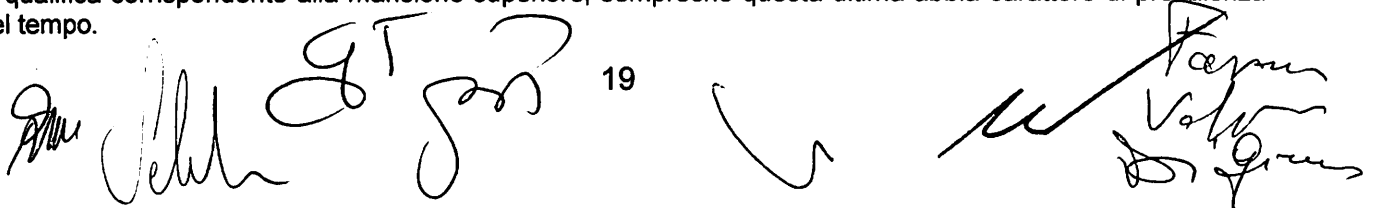
Il dipendente, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fatte salve le attribuzioni del personale responsabile del servizio, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o qualifica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica e professionale del dipendente medesimo. Al dipendente chiamato a svolgere mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore, 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, sempreché tali mansioni siano svolte per non meno di 30 giorni continuativi.

L'assegnazione di mansioni superiori, per periodi inferiori a 30 giorni deve risultare da atto scritto da inserire nel fascicolo personale dell'interessata/o. I periodi relativi non sono cumulabili. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, che devono risultare da atto scritto, il dipendente ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi consecutivi, e sempre secondo quanto disposto dall'art. 13 della legge di cui al 1° comma, ove applicabile.

Art. 43

Cumulo delle mansioni

Ai dipendenti che sono assegnati alla esplicazione di 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the number 19.

In caso di non prevalenza di tempo della mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita, dovrà essere corrisposta al dipendente la differenza tra il livello pertinente alla mansione superiore e quella di inquadramento.

Art. 44

Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

Le associazioni nel caso in cui il dipendente venga riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica dall'ufficio sanitario a tanto preposto, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno nel rispetto del potere organizzativo delle associazioni, ogni utile tentativo per il loro recupero, dietro loro richiesta, in funzioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, ove esista in organico la possibilità di tale utilizzo, in relazione alle coperture dei posti vacanti e comunque compatibilmente con le capacità residuali del dipendente.

Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica rivestita conservando le eventuali differenze a titolo di condizione di miglior favore fino ad esaurimento.

Titolo VII

ORARIO DI LAVORO

Art. 45

Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario settimanale, per tutte i dipendenti è fissato in 36 ore, da articolare su 6 giorni o su 5 giorni a seconda della organizzazione aziendale. Per i dipendenti inquadrati nella categoria F l'orario settimanale ordinario è di 38 ore.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Associazione con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, sentite le rappresentanze sindacali.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio e l'organizzazione del lavoro sono stabiliti, entro il primo trimestre di attività di ciascun anno, dalle Associazioni di intesa con le rappresentanze sindacali.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando, quanto previsto dal successivo articolo 46 del presente contratto.

Al personale in servizio, alla data del 31/12/2012, le 30 ore di riduzione di orario di cui all'art 44 del CCNL 2002-2005 saranno trasformate in retribuzione.

L'operazione di monetizzazione avviene come segue.

Viene determinato il valore annuo dei permessi per Riduzione di orario sulla base della retribuzione mensile, di ogni singolo dipendente, in godimento nel mese di gennaio 2013.

Il valore annuo determinato come sopra, viene diviso per 13 e diventa, a tutti gli effetti, elemento della retribuzione lorda mensile.

Il predetto valore verrà inserito nella retribuzione mensile a titolo di Elemento di Monetizzazione Riduzione di Orario con la descrizione "EMRO"

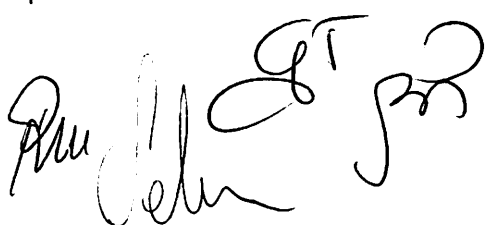
L'Elemento di Monetizzazione Riduzione di Orario "EMRO" non potrà essere assorbito da futuri aumenti contrattuali e sarà soggetto agli incrementi derivanti dai futuri rinnovi contrattuali.

Art. 46

Riposo settimanale

Tutti i dipendenti hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente deve coincidere con la domenica. Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di fine turno. Comunque nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione ad eccezione della corresponsione della indennità festiva.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.



Art. 47
Elementi della retribuzione

La retribuzione lorda è composta dai seguenti elementi:

- retribuzione base;
- ERC elemento di reinquadramento contrattuale (di cui alla tabella C dell'art. 67 del presente c.c.n.l.)
- EMRO elemento non assorbibile ex art. 45;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità per mansioni superiori;
- elemento integrativo derivante dalla contrattazione di 2° livello;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto al dipendente.

La retribuzione giornaliera è determinata sulla base di 1/26 degli elementi che compongono la retribuzione con esclusione dell'elemento integrativo derivante dalla contrattazione di 2° livello.

La retribuzione oraria è determinata dividendo la retribuzione giornaliera, come sopra calcolata, per 6, per i dipendenti con orario di lavoro di 36 ore settimanali e per 6,33 per i dipendenti con orario di lavoro di 38 ore settimanali.

In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi non retribuiti, assenze ingiustificate, ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non resa, facendo riferimento ai parametri retributivi orari/giornalieri come sopra determinati.

Art. 48
Pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale ed è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata.

La valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione di tale istituto nonché le modalità dello stesso sono demandate al rapporto tra le parti in sede aziendale.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 49 del presente CCNL, 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 € 24,00 lorde per ogni 12 ore. Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minima durata la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

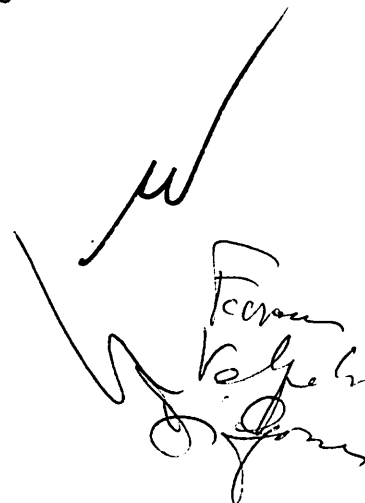
In caso di chiamata l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio ed a richiesta dell'interessata/o. Di norma non possono essere previste per ciascun dipendente più di 5 turni mensili di pronta disponibilità.

Titolo VIII
FESTIVITA' E FERIE

Art. 49
Festività

Tutti i dipendenti devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania (6 gennaio);
- 3) Anniversario della Liberazione (25 aprile);
- 4) lunedì di Pasqua (mobile);
- 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 dei dipendenti la normale retribuzione di cui al precedente art. 47.

I dipendenti 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'Associazione sentito l'interessata/o.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale o con la domenica, la lavoratrice ed il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno feriale stabilito dall'Associazione in accordo con l'interessata/o.

In caso di orario di lavoro organizzato su 5 giorni, il sabato - ai fini del precedente comma, viene considerato come un giorno di riposo.

In caso ciò non fosse possibile verrà riconosciuto 1/26 della retribuzione mensile.

Art. 50 **Ferie**

Tutti i dipendenti hanno diritto ad un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi per anno solare. Per i casi in cui l'orario di servizio non sia distribuito su sei giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni feriali deve essere sempre effettuato con riferimento a sei giornate lavorative settimanali.

In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del dipendente la normale retribuzione.

Al dipendente che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non aver compiuto un anno intero di servizio, spetterà, per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale agli stessi spettante, a norma del 1° comma del presente articolo. Le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

Il dipendente ha diritto per ciascun anno, in sostituzione delle festività soppresse, a quattro giornate di permesso retribuito da aggiungersi alle ferie, da fruirsi di norma entro l'anno solare.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti, sulla base dei criteri concordati, entro il primo trimestre di ogni anno di attività, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo, non inferiore a giorni 15, sentita/o l'interessata/o.

Le rimanenti ferie devono essere godute su richiesta del dipendente e sono assegnate dall'Associazione in qualunque momento dell'anno in relazione alle esigenze di servizio.

In relazione a imprescindibili esigenze di servizio, la fruizione delle ferie può essere procrastinata al 30 giugno dell'anno successivo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

Titolo IX **PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

Art. 51 **Permessi e recuperi**

A domanda dei dipendenti possono essere concessi dall'Associazione, per particolari esigenze personali, 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 le quattro giornate di permesso retribuito di cui all'art. 50.

I dipendenti sono tenuti a recuperare le ore non lavorate di norma non oltre i 2 mesi successivi a quello della fruizione, secondo modalità concordate con l'Associazione. In caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

A discrezione dell'Associazione, per gravi e documentate ragioni come definite dal D.M. 278/2000, possono essere concessi ai dipendenti permessi straordinari retribuiti per un massimo di 5 giorni annui.

Art. 52
Congedo matrimoniale

Ai dipendenti che hanno superato il periodo di prova spetta un permesso straordinario in occasione del matrimonio, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, decorrenti dal primo giorno lavorativo immediatamente successivo al matrimonio stesso, se la cerimonia avviene in giornata non lavorativa, ovvero dal giorno stesso del matrimonio se questo avviene in giorno lavorativo. Il periodo di godimento del congedo matrimoniale può essere differito a seguito di accordo tra L'Associazione ed il dipendente.

Art. 53
Tutela della maternità e della paternità

La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'Allegato A Testo unico n. 151/2001.

Congedo di maternità

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, che è di cinque mesi e un giorno, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto si aggiungeranno al periodo di astensione obbligatoria successiva al parto.

Prima dell'inizio del congedo di maternità la lavoratrice dovrà presentare all'Associazione la seguente documentazione:

- domanda su apposito modulo predisposto dall'INPS;
- certificato medico di gravidanza indicante, fra l'altro, il mese di gestazione alla data della visita e la data presunta del parto;
- la lavoratrice, per usufruire dei diritti conseguenti al parto, deve inoltrare all'Associazione ed all'INPS, entro 30 giorni dall'evento, il certificato di nascita del bambino o dichiarazione sostitutiva.

Trattamento economico

Nel caso in cui l'Associazione si avvalga del rapporto con l'INPS relativamente alla maternità, la lavoratrice percepirà, per tutto il periodo di congedo di maternità, una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione a carico dell'INPS, anche in attuazione degli artt. 7, comma 6 e 12 comma 2 del T.U. n. 152/2001. Il congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Per il medesimo periodo di congedo, la lavoratrice avrà diritto a percepire dall'Associazione, una integrazione della retribuzione fino a raggiungerne il 100% e la 13^a mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di cui all'art. 47.

Per le festività cadenti nel predetto periodo la lavoratrice percepirà dall'istituzione una indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

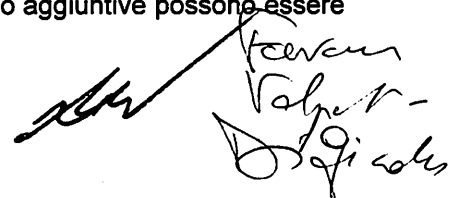
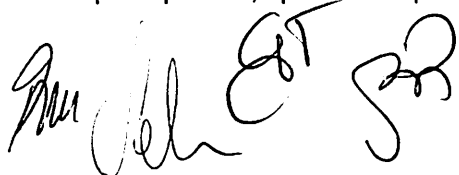
Nel caso in cui il datore di lavoro non si avvalga del rapporto con l'INPS relativamente alla maternità, è tenuto a versare alla lavoratrice il 100% della retribuzione prevista, compresi tutti gli oneri ed accessori.

Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del bambino il dipendente ha diritto di usufruire di due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno. Nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore spetterà un solo riposo di un'ora.

I riposi di cui sopra spettano al padre lavoratore qualora la madre non se ne avvalga o non sia lavoratrice; gli stessi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore di permesso aggiuntive possono essere



utilizzate anche dall'altro genitore.

Divieto di lavoro notturno

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice non potrà essere adibita a lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00.

Fino a tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il padre convivente non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Fino ai dodici anni di età del figlio purché convivente, la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Divieto di licenziamento

Le lavoratrici non potranno essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di congedo di maternità, nonché fino ad un anno di età del bambino salvo i casi previsti dall'art. 54 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza; pertanto la lavoratrice eventualmente licenziata durante il periodo di divieto, ai fini della reintegrazione, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione da cui risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Divieto di sospensione dal lavoro

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

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

Diritto al rientro

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

Lo stesso diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità.

Dimissioni

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 28. Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova applicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

La risoluzione del rapporto di lavoro fino al compimento dei tre anni del bambino è condizionata alla convalida delle dimissioni da parte della Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio e comunque secondo quanto disciplinato dalla normativa vigente.

Congedo di paternità obbligatorio

l'art.4 c.24 della legge 92/2012 ha introdotto, in via sperimentale per il periodo 2013-2015, **l'obbligo** per il padre lavoratore di astenersi dal lavoro per un giorno entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio. La giornata di astensione dal lavoro è retribuita al 100% a carico dell'INPS.

Il lavoratore deve comunicare la data in cui usufruirà della giornata di congedo obbligatorio con almeno 15 giorni di preavviso. Nel caso in cui il lavoratore intenda usufruire della giornata di astensione in concomitanza con la nascita del figlio, per comunicare il giorno dell'astensione dovrà fare riferimento alla data presunta del parto.

Congedo di paternità facoltativo

L'art.4 c.24 della legge 92/2012 ha altresì introdotto, in via sperimentale per il periodo 2013-2015, **la facoltà** per il padre lavoratore di astenersi dal lavoro per ulteriori due giorni entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio.

Le giornate di astensione dal lavoro sono retribuite al 100% a carico dell'INPS. Le giornate di astensione dal lavoro sono **alternative** a quelle spettanti alla madre. Il padre lavoratore dovrà pertanto allegare alla

richiesta di congedo di maternità, da consegnare con almeno 15 giorni di preavviso, anche una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre.

La dichiarazione di non fruizione del congedo di maternità da parte della madre va presentata anche al datore di lavoro della madre.

Congedo parentale

Per ogni bambino, entro i suoi primi otto anni di vita, ciascun genitore ha facoltà di assentarsi dal lavoro come segue:

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

Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a dieci mesi, elevabile ad undici mesi qualora il padre benefici di almeno sette mesi di astensione.

Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

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

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in mesi o giorni). In sede di contrattazione decentrata saranno disciplinate le modalità di fruizione ad ore del congedo parentale nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

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

Trattamento economico

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

Figli con handicap grave

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi di legge n. 104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potranno chiedere all'ente datore di lavoro di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti di due ore fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Dopo il terzo anno di età, i genitori, in alternativa, hanno diritto di usufruire di due ore giornaliere di permesso retribuito, o in alternativa 3 giorni di permesso mensile retribuito anche se il figlio non è convivente.

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi di legge n. 104/1992, hanno diritto ad un congedo retribuito fino a due anni nell'arco della vita lavorativa (anche frazionato). La retribuzione viene erogata direttamente dall'Ente datore di lavoro e corrisponde all'ultima retribuzione. Il congedo viene concesso entro 60 giorni dalla richiesta.

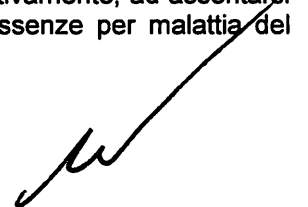
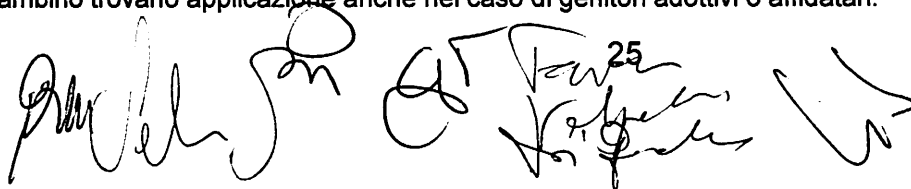
Restano fermi i diritti di questi genitori ai congedi parentali e per malattia del figlio che possono essere cumulati.

Il genitore di minore con handicap hanno diritto a non essere trasferito ad altra sede lavorativa, senza consenso. A scegliere la sede di lavoro più vicina al luogo di residenza.

Malattia del figlio

Entro i primi tre anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro, senza limiti, senza retribuzione previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Oltre i primi tre anni e fino agli otto anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro nel limite di cinque giorni annui "pro-capite", senza retribuzione. Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari.



I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità.

Per tutto quanto non previsto nel presente capitolo si fa riferimento alle norme in vigore in materia di tutela della maternità/paternità e di tutela dei disabili.

Art. 54

Donazione sangue e/o suoi componenti e di midollo osseo

I dipendenti che donano sangue e/o suoi componenti hanno diritto al permesso retribuito secondo la normativa di legge vigenti e successive modifiche e integrazioni (leggi n. 107/1990 e n. 52/2000).

Art. 55

Chiamata e richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile

Con la riforma del servizio militare è stato realizzato il passaggio dal servizio di leva obbligatorio ad un sistema interamente professionale su base volontaria (legge 14 novembre 2000 n° 331, D.lgs 8 maggio 2001 n° 215), tuttavia la leva non viene soppressa in quanto, ai sensi del II° comma dell'art.1929 del D.lgs 215 il servizio di leva è ripristinato con decreto del Presidente della Repubblica.

Il lavoratore chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza della anzianità di servizio, ai soli fini del TFR, semprechè si sia messo a disposizione dell'azienda nel termine di 30 gg. di cui all'art. 3 del d.l.c.p.s. 13 settembre 1946 n. 303.

Gli obiettori di coscienza in servizio civile secondo le norme vigenti hanno diritto, conformemente alle leggi in vigore, alla conservazione del posto secondo le disposizioni del citato d.l.c.p.s. 13 settembre 1946 n.303.

Art. 56

Aspettativa non retribuita

Al dipendente che ne faccia richiesta è concessa, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione per un periodo massimo di 6 (sei) mesi rinnovabile per una sola volta nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 5% del totale dei dipendenti in organico. Il dipendente in aspettativa non retribuita con diritto alla conservazione del posto sarà sostituita/o fatta salva la verifica tra le parti in sede locale. Il dipendente che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario.

Art. 57

Permessi per lutto o gravi motivi

In presenza dei gravi motivi previsti dal D.M. 278/2000 ed in caso di decesso della moglie, del marito, della convivente o del convivente risultante dallo stato di famiglia, dei figli, della sorella, del fratello, dei genitori, dei nonni, dei suoceri, spetta al dipendente un permesso retribuito di 5 (cinque) giorni consecutivi.

Art. 58

Trattamento economico e normativo spettante ai dipendenti in occasione delle elezioni e/o referendum

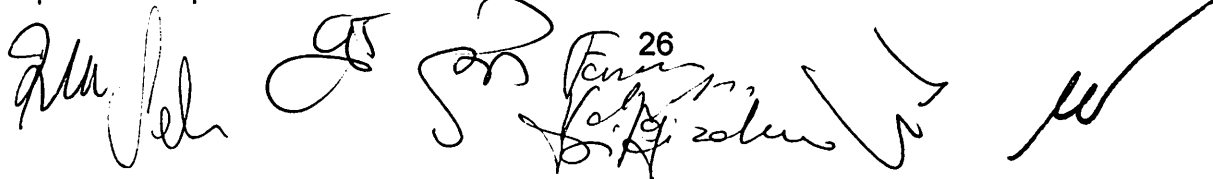
Per il trattamento economico e normativo spettante ai dipendenti impegnati nei seggi elettorali in qualità di Presidente, segretario, scrutatore o rappresentante di lista si fa riferimento alla normativa vigente in materia. Per l'esercizio del diritto di voto ai dipendenti con residenza extraregionale sarà concesso un permesso non retribuito di giorni 1 (uno).

Art. 59

Permessi per cariche elettive

L'art. 31 legge 300/70 riconosce ai dipendenti che siano eletti membri del Parlamento Nazionale e/o Europeo e delle assemblee Regionali (ovvero siano chiamati ad altre Funzioni Pubbliche) il diritto, a richiesta, ad essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Il periodo di aspettativa è considerato utile ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. One signature is clearly legible as 'G. Pizzetti' with the number '26' written above it. Other signatures are more stylized and difficult to decipher.

misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria o dei trattamenti sostitutivi della medesima.

I dipendenti chiamati a ricoprire le cariche di membri di Consigli Comunali, Provinciali, e di altri Enti Territoriali hanno diritto di disporre del tempo necessario per l'esercizio del mandato, fruendo di aspettative e permessi, come previsto dalla normativa vigente.

Titolo X

DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 60 Diritto allo studio

I dipendenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, ad essere ammesse/i in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerate/i dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I dipendenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma il dipendente 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.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Art. 61 Corsi finalizzati

Nel rispetto delle quote, percentuali e modalità di cui all'articolo precedente i dipendenti hanno diritto alla partecipazione a corsi qualificanti finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative alle persone socialmente svantaggiate definiti anche con il concorso delle OO.SS.

Art. 62 Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale ed ECM - Educazione continua in medicina

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni. A tal fine per la formazione e l'aggiornamento del personale la struttura reperisce annualmente una quota di risorse da destinarsi a iniziative specifiche, attraverso apposito fondo. La struttura nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo realizza iniziative di formazione e aggiornamento.

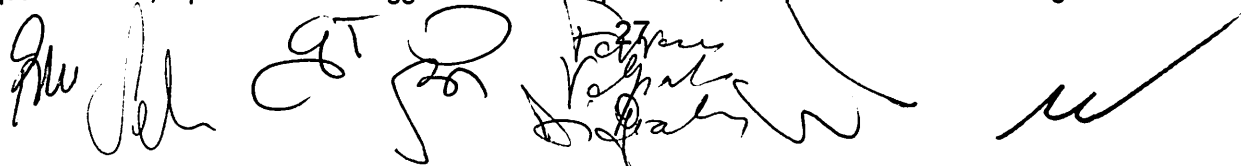
Al personale dell'area amministrativa, tecnica, socio-sanitaria-assistenziale-educativa, nella misura massima annua del 10% delle addette e degli addetti in servizio, competono permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 150 ore annue.

Al personale dell'area sanitaria competono permessi retribuiti fino ad un massimo di 94 ore annue.

Al personale dell'area medica competono permessi retribuiti fino ad un massimo di 110 ore annue.

Ove l'Associazione, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.

In sede di confronto aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio.



Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

In tale ambito le parti potranno altresì definire idonei processi formativi prevedendo anche la possibilità del superamento dei tetti indicati e dell'eventuale utilizzo della riduzione di orario di cui all'art. 44.

I dipendenti che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla direzione aziendale il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli Organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

Titolo XI

TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE, AMBIENTE DI LAVORO

Art. 63

Trattamento economico di malattia ed infortunio

In caso di assenza per malattia ed infortunio il dipendente deve informare immediatamente, di norma prima dell'inizio del turno di servizio, l'Associazione secondo le rispettive competenze e trasmettere l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data di rilascio.

L'Associazione è tenuta ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia, inoltre, se la malattia è riconosciuta ed assistita dall'INPS, e l'infortunio dall'INAIL, la stessa è tenuta ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

a) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di tre anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso. Si fa salva ogni eventuale modifica che potrà avvenire a livello legislativo o di accordi interconfederali in materia. 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 il dipendente avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti, stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione della integrazione va corrisposta in base alle norme di legge. L'Associazione può recedere dal rapporto allorché il dipendente si assenti oltre il limite di diciotto mesi complessivi nell'arco di un triennio;

b) il 100% della retribuzione globale fino al 365° giorno di assenza per infortunio. L'Associazione è tenuta ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL con conseguente obbligo del dipendente di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il dipendente avrebbe percepito al netto se avesse lavorato a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili.

Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Nel caso in cui l'infortunio o malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Associazione recuperare dal terzo 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 i dipendenti affetti da Tbc si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

Art. 64

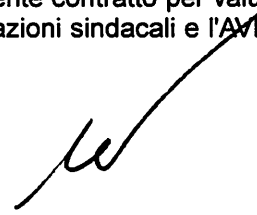
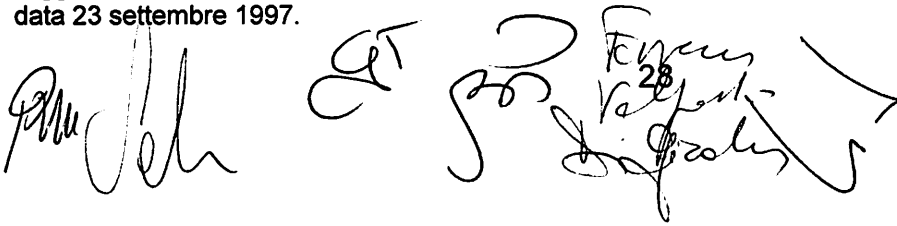
Assicurazione ed infortuni sul lavoro

L'Associazione è tenuta ad assicurare i dipendenti contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti.

Art. 65

Tutela della salute ed ambiente di lavoro - mobbing

Per l'applicazione dei contenuti del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i. riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei dipendenti sul luogo di lavoro e successive integrazioni e/o modificazioni, le parti si incontreranno entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto per valutare l'aggiornamento e/o la modifica del protocollo d'intesa sottoscritto tra le Organizzazioni sindacali e l'AVIS in data 23 settembre 1997.



Le parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e la salvaguardia della salute psicofisica dei dipendenti sono essenziali per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro e quindi ritengono essenziali la necessità di prevenire e contrastare l'insorgere di azioni lesive della dignità e l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazione e di molestia.

Considerata la rilevanza, anche economica delle conseguenze del "mobbing", nelle more di una disciplina legislativa specifica in materia, le parti concordano sulla necessità di intervenire attivamente in merito e pertanto costituiscono una "Commissione nazionale paritetica sul "mobbing".

La Commissione sarà costituita da 3 rappresentanti indicati da AVIS e 3 rappresentanti indicati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto e sarà presieduta a rotazione.

La Commissione perseguirà le finalità volte a:

- prevenire il fenomeno;
- dirimere le controversie e risolvere i casi pratici.

I costi e le spese sostenute per l'espletamento dell'attività della Commissione saranno a totale carico: della associazione per l'attività di carattere generale; delle singole Associazioni aderenti ad AVIS di volta in volta interessate, per gli specifici casi, per la cui soluzione la Commissione sia stata investita.

Le parti, entro 2 mesi dalla sottoscrizione del c.c.n.l., nomineranno i propri rappresentanti i quali, entro due mesi dalla costituzione della Commissione, stabiliranno il regolamento operativo della Commissione stessa.

Art. 66

Superamento delle barriere architettoniche

In attuazione dell'art. 24 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 le Associazioni valuteranno con le rappresentanze sindacali la fattibilità di progetti conformi alla normativa e finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche.

Nell'ambito delle compatibilità la possibile fattibilità dei singoli interventi dovrà essere realizzata entro 1 anno dalla concessione edilizia.

Titolo XII

RETRIBUZIONE

Art. 67

Nuovi inquadramenti e trattamento economico

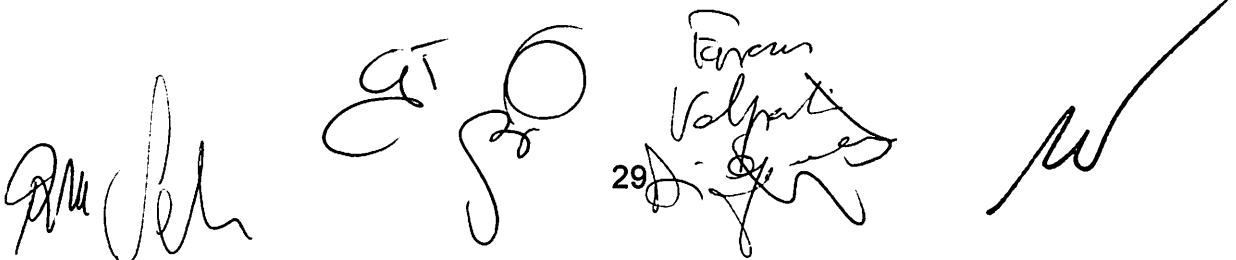
Con decorrenza dal 1 ottobre 2012 è stata effettuata un reinquadramento del personale nelle categorie A, B, C, D, E, F così come previsto dal Titolo VI- Classificazione del personale.

Il trattamento economico di cui al CCNL 2006-2009 è riportato nella tabella A.

tabella A

Classificazione del personale con i minimi tabellari in vigore fino al 30/09/2012

categoria	Iniziale	1	2	3	4	5	6
A	1.368,98	1.406,94	1.443,92	1.465,94	1.491,11	1.516,70	
B	1.479,35	1.521,91	1.566,21	1.594,11	1.627,29	1.666,16	
BS	1.532,82	1.580,72	1.627,44	1.660,73	1.715,81	1.772,74	
C	1.695,68	1.748,29	1.809,29	1.870,78	1.961,19	2.055,97	
D	1.841,16	1.908,58	1.970,06	2.031,07	2.092,56	2.155,37	2.233,36
DS	1.985,56	2.063,44	2.143,43	2.225,70	2.293,94	2.365,02	2.462,52
D2/D3/D4	3.331,54						



Il reinquadramento del personale è riportato nella sottostante tabella B.

tabella B
Reinquadramento del personale

Inquadramento attuale	Retribuzione attuale	Inquadramento nuovo	Retribuzione nuova	ERC non assorbibile	Totale retribuzione nuovo inquadramento
BS5	1.772,74	C1	1.748,29	24,45	1.772,74
BS4	1.715,81	C	1.695,68	20,13	1.715,81
BS3	1.660,73	B5	1.666,16	5,43	1.666,16
BS2	1.627,44	B4	1.627,29	0,15	1.627,44
BS1	1.580,72	B2	1.566,21	14,51	1.580,72
BS	1.532,82	B1	1.521,91	10,91	1.532,82
D6	2.233,36	D5	2.155,37	77,99	2.233,36

La nuova classificazione del personale al 30 settembre 2012 è riportata nella sottostante tabella C.

tabella C
Nuova classificazione del personale con i minimi tabellari in vigore fino al 30/09/2012

categoria	Iniziale	1	2	3	4	5	6
A	1.368,98	1.406,94	1.443,92	1.465,94	1.491,11	1.516,70	
B	1.479,35	1.521,91	1.566,21	1.594,11	1.627,29	1.666,16	
C	1.695,68	1.748,29	1.809,29	1.870,78	1.961,16	2.055,97	
D	1.841,16	1.908,59	1.970,06	2.031,07	2.092,56	2.155,37	
E	1.985,56	2.063,44	2.143,43	2.225,70	2.293,94	2.365,02	
F	3.331,54						

Gli incrementi contrattuali e le relative decorrenze sono riportati nelle sottostanti tabelle D, E, F.

tabella D
Minimi tabellari in vigore dal 01/10/2012

categoria	iniziale	1	2	3	4	5	6
A	1.382,67	1.421,01	1.458,36	1.480,60	1.506,02	1.531,87	
B	1.494,14	1.537,13	1.581,87	1.610,05	1.643,56	1.682,82	
C	1.712,64	1.765,77	1.827,38	1.889,49	1.980,80	2.076,53	
D	1.859,57	1.927,68	1.989,76	2.051,38	2.113,49	2.176,92	
E	2.005,42	2.084,07	2.164,86	2.247,96	2.316,88	2.388,67	
F	3.364,86						

tabella E
Minimi tabellari in vigore dal 01/11/2012

categoria	iniziale	1	2	3	4	5	6
A	1.396,36	1.435,08	1.472,80	1.495,26	1.520,93	1.547,03	
B	1.508,94	1.552,35	1.597,53	1.625,99	1.659,84	1.699,48	
C	1.729,59	1.783,26	1.845,48	1.908,20	2.000,41	2.097,09	
D	1.877,98	1.946,76	2.009,46	2.071,69	2.134,41	2.198,48	
E	2.025,27	2.104,71	2.186,30	2.270,21	2.339,82	2.412,32	
F	3.398,17						

tabella F
Minimi tabellari in vigore dal 01/12/2012

categoria	iniziale	1	2	3	4	5	6
A	1.410,05	1.449,15	1.487,24	1.509,92	1.535,84	1.562,20	
B	1.523,73	1.567,57	1.613,20	1.641,93	1.676,11	1.716,14	
C	1.746,55	1.800,74	1.863,57	1.926,90	2.020,03	2.117,65	
D	1.896,39	1.965,85	2.029,16	2.092,00	2.155,34	2.220,03	
E	2.045,13	2.125,34	2.207,73	2.292,47	2.362,76	2.435,97	
F	3.431,49						

AM Del GT JON 30 Ferraro Valente

I valori dell'elemento di reinquadramento contrattuale (ERC) sono riportati nella sottostante tabella G.

tabella G
Valore dell'ERC

Inquadramento nuovo	ERC al 30/09/2012	ERC dal 01/10/2012	ERC dal 01/11/2012	ERC dal 01/12/2012
C1	24,45	24,69	24,94	25,18
C	20,13	20,33	20,53	20,73
B5	5,43	5,48	5,54	5,59
B4	0,15	0,15	0,15	0,16
B2	14,51	14,66	14,80	14,95
B1	10,91	11,02	11,13	11,24
D5	77,99	78,77	79,55	80,33

Tutti gli importi contenuti nelle tabelle dell'articolo 67 sono da corrispondere per 13 mensilità.

Gli arretrati maturati a decorrere dal 1 ottobre 2012 verranno erogati con la mensilità del mese di giugno 2013.

Per il periodo gennaio 2010 – settembre 2012 viene definita forfettariamente “*una tantum*” come di seguito specificato:

Categoria A: € 250,00 lordi
Categoria B: € 290,00 lordi
Categoria C: € 310,00 lordi
Categorie D: € 330,00 lordi
Categoria E: € 330,00 lordi
Categoria F: € 350,00 lordi

L'importo sarà erogato in unica soluzione entro il mese di settembre 2013.

L'importo sarà riproporzionato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale o di assunzione nel corso dell'anno 2012.

Art. 68 **Retribuzione individuale di anzianità**

Si confermano gli importi in godimento corrisposti a titolo di anzianità.

Art. 69 **Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno**

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare le 50 ore annue per dipendente. Il lavoro supplementare e straordinario non può essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro.

Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie è utilizzabile secondo criteri definiti nell'ambito del confronto tra le parti in sede di struttura.

In tale contesto le parti potranno prevedere deroghe relative ai limiti individuali di cui al 1° comma per le figure operanti a supporto degli Organi direttivi dell'Associazione.

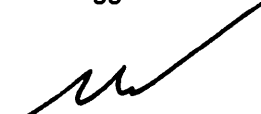
E' considerato lavoro supplementare quello effettuato rispettivamente oltre le 36 o le 38 ore settimanali. Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

Il lavoro supplementare e straordinario può a richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo entro i successivi 90 gg. Ferma restando la facoltà di cui sopra il lavoro supplementare e quello straordinario saranno compensati da una quota oraria della retribuzione in atto maggiorata del 20%. Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%. Per il

31





lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%. Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 6. Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 49 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Il lavoro supplementare e straordinario deve essere autorizzato preventivamente per iscritto, espressamente dall'Associazione.

Art. 70

Trattamento economico conseguente a passaggio alla posizione economica superiore

Nel caso di passaggio a posizione economica superiore il nuovo inquadramento retributivo verrà effettuato con la attribuzione della retribuzione in godimento maggiorata della differenza tra il valore iniziale delle nuova posizione economica ed il valore iniziale di quella di provenienza.

Art. 71

Assegni familiari o aggiunta di famiglia

Gli assegni familiari o le quote aggiunte di famiglia sono erogate/i secondo le norme di legge vigenti.

Art. 72

Indennità

Al dipendente, ove ne ricorrano i requisiti, spettano le seguenti indennità lorde a partire dal 1° gennaio 2004:

- indennità per servizio notturno nella misura di € 2,74 per ora;
- indennità per servizio festivo nella misura di € 17,82 per giornata (almeno 6 ore) e di € 8,91 da un minimo di tre e inferiore a 6 ore;
- indennità di pronta disponibilità nella misura di € 21,00 per 12 ore.

Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dipendente.

Art. 73

Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere corrisposta al dipendente in una data stabilita, comunque non oltre il 7° 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 dell'Associazione, il nome e la qualifica del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta-paga nonché sulla qualifica della moneta, deve essere fatta all'atto del pagamento.

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione l'Associazione è tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati.

Resta comunque la possibilità da parte del dipendente di avanzare eventuali reclami in qualsiasi momento per irregolarità riscontrate.

Art. 74

Tredicesima mensilità

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, composta dai valori tabellari di cui all'art.67 e dalla retribuzione individuale di anzianità.

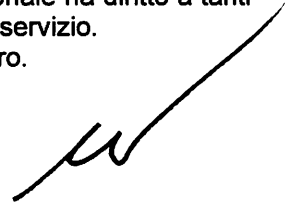
La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio o salario.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il personale ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.



32 



Art. 75
Mensa e vitto

Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti il cui orario di lavoro non preveda una interruzione superiore a 2 ore.

Il personale distaccato fruirà, ove possibile, del servizio mensa della struttura ospitante, utilizzando le apposite convenzioni stipulate dall'Associazione.

Le Associazioni provvederanno, ove possibile, ad istituire il servizio di mensa o, in mancanza, a garantire l'esercizio del diritto con modalità sostitutive. Qualora tra le modalità sostitutive venisse individuato l'uso di un ticket il valore facciale dello stesso viene definito in sede locale nell'ambito del rapporto tra le parti con un valore minimo di € 5,16.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e la interruzione va rilevata con i normali mezzi di controllo.

Il dipendente è tenuto/o a corrispondere il costo del pasto, fissato nella misura di € 1,00 per la durata del presente contratto, ove fruisca del servizio mensa.

Art. 76
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'Associazione.

La spesa relativa compresa quella della manutenzione ordinaria, è a carico dell'Associazione.

Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 77
Missioni e trasferte

Ai dipendenti che per ragioni di servizio devono essere inviate/i fuori dalla sede di lavoro, spetta una indennità di trasferta nella misura di € 12,00 per ogni 24 ore di assenza dalla sede (compreso il tempo occorrente per il viaggio). In caso di brevi trasferimenti l'indennità sarà proporzionata al numero di ore di assenza. Ai dipendenti saranno inoltre rimborsate le spese vive sostenute e documentate sulla base di criteri concordati tra le parti in sede aziendale. Non viene riconosciuta alcuna indennità per trasferta inferiore a km 20 e con meno di 4 ore di assenza. Nel caso di utilizzo preventivamente autorizzato del mezzo proprio spetta un rimborso sulla base delle tariffe chilometriche ACI relative ad una percorrenza media annua di 20.000 km e ad una cilindrata di 1.300 cc.

Art. 78
Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente con la qualifica impiegatizia deve essere corrisposta una indennità di anzianità sino al 31 maggio 1982 nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio.

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 dicembre 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 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.

Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la legge 29 maggio 1982, n. 297.

Le voci che rientrano nel t.f.r. sono esclusivamente 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;
- elemento di reinquadramento contrattuale (ERC)
- elemento di monetizzazione riduzione orario (EMRO)

Art. 79 Premio di incentivazione

A decorrere dal 1° gennaio 2010 a tutto il personale dipendente compete un premio di incentivazione il cui ammontare totale è dato dalla somma del premio di incentivazione previsto dai cc.cc.nn.l. previgenti (di seguito quota A) e del premio "variabile" introdotto dal presente rinnovo (di seguito quota B o C).

La quota A del premio resta confermata nella misura di € 600,00 lordi annui.

L'erogazione della quota A avviene con periodicità mensile ed è ridotta in base alle giornate di assenza.

La riduzione della quota A avviene sottraendo dall'importo mensile, per ogni giorno di assenza, l'importo di euro 2,20 in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni lavorativi e di euro 1,80 nei casi di distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni lavorativi.

Ai fini del computo delle giornate di assenza si considerano:

- le assenze per malattia con esclusione delle giornate relative a ricovero ospedaliero documentato e di infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.

La definizione della quota B del premio di incentivazione è demandata alla contrattazione a livello territoriale o di Associazione.

La contrattazione dovrà essere sviluppata secondo i seguenti criteri:

- ammontare della quota B non inferiore al 50% della quota A;
- determinazione della quota B secondo principi di variabilità e agganciati a obiettivi di programmi per l'incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;
- il premio spettante sarà erogato con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il premio variabile sarà definito in relazione all'andamento di parametri, determinati in sede di contrattazione a livello territoriale o di Associazione, tra i quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si elencano i seguenti: assenze, provvedimenti disciplinari.

A decorrere dal 1° gennaio 2010 presso Associazioni prive:

- della contrattazione a livello territoriale o di Associazione riguardante la quota B del premio di incentivazione;

- di altri istituti retributivi integrativi del trattamento economico di base previsto dal presente c.c.n.l.;

ai dipendenti privi di superminimi collettivi o individuali, o altri importi retributivi assegnati "ad personam", è corrisposta, con la retribuzione del mese di giugno, dell'anno successivo a quello cui il premio si riferisce, una cifra annua pari al 30% della quota A del premio di incentivazione effettivamente corrisposto nell'anno precedente (quota C).

L'ammontare della quota C del premio è ridotto in funzione delle sanzioni disciplinari comminate nell'anno di riferimento, come segue.

L'importo totale della quota C del premio, pari al 30% della quota A, riproporzionato in caso di assunzione nel corso dell'anno ed in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, viene ridotto in base ai provvedimenti disciplinari comminati ai sensi dell'art. 36 del presente c.c.n.l., commisurati, in relazione alla gravità degli stessi, ai valori percentuali, indicati di seguito. Richiamo scritto: riduzione 10%; multa sino a 4 ore della retribuzione: riduzione 25%; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a 5 gg: riduzione 40%; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a 10 gg: riduzione 100%.

Le riduzioni si intendono per ogni provvedimento disciplinare e non potranno comunque essere superiori al totale del premio spettante.

In attuazione di quanto previsto del 2° comma dell'articolo 2120 del c.c. tutti gli importi del premio di incentivazione previsti dal presente articolo sono esclusi dalla base di calcolo del t.f.r.
Gli importi erogati, riferiti ai sensi del presente articolo, saranno soggetti alla vigente normativa di decontribuzione e detassazione.

Titolo XIII

PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

ART. 80

Tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo dei dipendenti, stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto, la conciliazione e l'arbitrato, ai sensi della normativa vigente, possono essere svolti presso le sedi delle organizzazioni sindacali alla quale il lavoratore aderisce o a cui ha conferito mandato, ai sensi dell'articolo 31 comma 6 della legge 183 del 2010, che sostituisce l'articolo 412-ter del CpC.

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 la DTL competente per territorio a cura di una delle parti.

Una delle parti interessata, 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. 81

Tentativo facoltativo di conciliazione presso la Commissione di conciliazione della Direzione territoriale del Lavoro.

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo del dipendente, 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, istituite presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, individuate secondo i criteri dell'articolo 413 del C.p.C., nel rispetto dell'articolo 31 della legge n°183 dell'anno 2010, commi 1,2,3,4 e 5.

ART. 82

Arbitrato irrituale

Tutte le controversie che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo della lavoratrice e del lavoratore stabilito dalla legge, dagli accordi e dal presente contratto, potranno anche essere proposte innanzi al collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale, ai sensi dell'art 31 comma 8 della legge 183 del 2010, che sostituisce l'articolo 412 quater del C.p.C., ferma restando in un caso come nell'altro la facoltà di una delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria o di avvalersi delle procedure di conciliazione ed arbitrato.

Il collegio di conciliazione e arbitrato e' composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da

un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.

La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del collegio.

La parte convenuta, entro trenta giorni da tale scelta, deve depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva.

Entro dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente può depositare presso la sede del collegio una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso.

Nei successivi dieci giorni il convenuto può depositare presso la sede del collegio una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

Il collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti, nel domicilio eletto, almeno dieci giorni prima.

All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione.

Se la conciliazione riesce, si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del collegio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.

Il processo verbale e' depositato a cura delle parti alla cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione e' stato formato.

La parte interessata, può presentare istanza al giudice per ottenere il decreto di esecutività del verbale di conciliazione.

Se il tentativo di conciliazione si e' svolto in sede sindacale, il processo verbale di avvenuta conciliazione e' depositato presso l'ufficio provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale.

La parte interessata, può presentare istanza al giudice per ottenere il decreto di esecutività

Del verbale di conciliazione.

Se la conciliazione non riesce si seguono le disposizioni dell'articolo 31 comma 8 della legge 183 del 2010.

ART. 83

Facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria

E' sempre fatta salva la facoltà delle parti di adire l'Autorità giudiziaria senza esperire le procedure di cui ai precedenti artt. 80, 81, 82.

Per tutto quanto non previsto negli articoli 80, 81, 82, si fa riferimento alla legislazione vigente.

Art. 84

Commissione paritetica nazionale

L'AVIS e le OO.SS. firmatarie del c.c.n.l. per il personale dipendente dall'AVIS, concordano la costituzione della Commissione paritetica nazionale, con sede presso l'AVIS - sede nazionale - formata dai rappresentanti delle stesse con il compito di dirimere eventuali controversie interpretative derivanti dall'applicazione in sede di struttura dei diversi istituti contrattuali. Le due parti contraenti sono abilitate a chiedere, a mezzo di lettera raccomandata, la convocazione della Commissione paritetica nazionale che si riunirà entro 15 giorni dalla data della richiesta previo accordo con l'altra parte. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. L'eventuale accordo sull'interpretazione della norma sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto.

Norma programmatica

Le parti, preso atto delle norme previste dal D.Lgs. del 21 aprile 1993, n. 124 e successive integrazioni e/o modificazioni in materia di previdenza complementare si impegnano ad assumere tutte le iniziative volte a favorire l'adesione dei dipendenti alle forme di previdenza complementare e a tal fine s'impegnano ad incontrarsi entro 60 giorni dalla firma del presente c.c.n.l.