Contratto Collettivo Nazionale di lavoro

per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a

Federcasa

2016-2018

E

FEDERCASA
FP CGIL - FPS CISL - UIL FPL
FESICA CONFSAL

28 dicembre 2017

FEDERCASA,
rappresentata dal Presidente
Luca TALLURI
e
dalla Commissione per i Rapporti di Lavoro, nelle persone di:

Carmela CAPPELLO
Alessandro ALMADORI
Francesca ALOISI
Franco BETTONI
Salvatore GHIRARDINI
Luca PANFIETTI
Antonio PASSERELLI
Maurizio RAINERI
Assente

Tecnici:
Patrizia Graziani
Emanuela Teatini
Antonio Cavaleri
Angelo D'Onofrio
Vincenzo Esposito

e le
ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP CGIL, rappresentata da:
Federico Bozzanca
Alessandro Purificato
Alfredo Borrelli
Claudio Tosi

FPS CISL, rappresentata da:
per Luigi ~~Caracausi~~
Chiara ~~Severino~~
Silvia Possi
Anna D'attoli

UIL FPL, rappresentata da:
Michelangelo Librandi
Daniele Ilari
Ilaria Geppert
Valtere Verdini
Nicola Zanobini

FESICA-CONFSAL, rappresentata da:
Giuseppe Alessandro Mancini
Isabella Ciolfi
Clemente Renzi

INDICE

Casa: Diritto Costituzionale oltre che Servizio insostituibile pag. 4

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

ART. 1 - Campo di applicazione pag. 5
ART. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto pag. 5
ART. 3 - Commissione nazionale di gestione pag. 6

TITOLO I
RELAZIONI SINDACALI E TUTELA DEI LAVORATORI

ART. 4 - Procedure di relazioni sindacali pag. 6
ART. 5 - Livelli di contrattazione pag. 10
ART. 6 - Diritti di informazione e confronto pag. 11
ART. 7 - Pari opportunità pag. 12
ART. 8 - Salute e sicurezza sul lavoro pag. 13
ART. 9 - Prerogative e funzioni del sindacato pag. 16
ART. 10 - Patronati pag. 21
ART. 11 - Circolo culturale e ricreativo pag. 22
ART. 12 - Vertenze individuali pag. 22
ART. 13 - Mobbing pag. 23

TITOLO II
NORME GENERALI

ART. 14 - Assunzione del personale pag. 23
ART. 15 - Trattamento laureati e diplomati pag. 24
ART. 16 - Mobilità orizzontale pag. 25
ART. 17 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro pag. 25
ART. 18 - Inidoneità sopravvenuta in servizio pag. 26
ART. 19 - Assunzioni a tempo determinato pag. 28
ART. 20 - Contratto di lavoro a tempo parziale pag. 29
ART. 21 - Contratto di apprendistato pag. 32

ALTRE FORME DI LAVORO

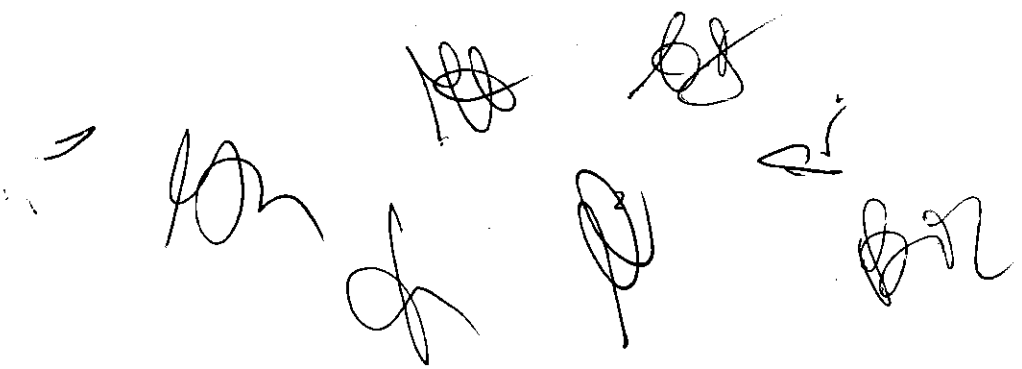
ART. 22 - Finalità pag. 32
ART. 23 - Disciplina del telelavoro pag. 33
ART. 24 - Postazione di telelavoro pag. 34
ART. 25 - Progetti di lavoro pag. 36
ART. 26 - Assegnazione al telelavoro e reintegrazione nella sede originaria pag. 36
ART. 27 - Verifica dell'adempimento della prestazione pag. 37
ART. 28 - Trattamento economico e normativo pag. 37
ART. 29 - Norma finale pag. 37
ART. 30 - Contratti di somministrazione di lavoro pag. 37

CONTRATTI DI LAVORO TEMPORANEO (LAVORO INTERINALE)

ART. 31 - Riferimenti normativi pag. 38
ART. 32 - Limiti di utilizzo e trattamento retributivo pag. 38
ART. 33 - Informazione sindacale pag. 39
ART. 34 - Periodo di prova pag. 39
ART. 35 - Prestazioni presso altri enti o aziende pag. 40
ART. 36 - Trasferimento pag. 40
ART. 37 - Orario di lavoro pag. 40
ART. 38 - Orario di lavoro per addetti a lavori discontinui, compresi i custodi e portieri di edifici di erp pag. 41
ART. 39 - Flessibilità dell'orario di lavoro pag. 41
ART. 40 - Lavoro straordinario, lavoro festivo, lavoro notturno, trattamento turnisti pag. 42
ART. 41 - Banca delle ore pag. 43
ART. 42 - Assenze e permessi pag. 44
ART. 43 - Diritto allo studio pag. 44
ART. 44 - Congedi per la formazione pag. 45
ART. 45 - Periodi di riposo – festività e ferie pag. 46
ART. 46 - Cessione delle ferie e dei permessi retribuiti a titolo gratuito pag. 48
ART. 47 - Malattia e infortuni sul lavoro pag. 49
ART. 48 - Aspettativa pag. 50
ART. 49 - Congedi dei genitori pag. 50
ART. 50 - Congedo per le donne vittime di violenza di genere pag. 51
ART. 51 - Mutamento provvisorio di mansioni pag. 52
ART. 52 - Assicurazioni pag. 52
ART. 53 - Tutela dei dipendenti portatori di handicap pag. 53
ART. 54 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche pag. 53
ART. 55 - Formazione e aggiornamento professionale pag. 54
ART. 56 - Partecipazione ad organismi collegiali pag. 55
ART. 57 - Copertura assicurativa pag. 55
ART. 58 - Patrocinio legale pag. 55
ART. 59 - Disciplina pag. 56
ART. 60 - Codice disciplinare pag. 56
ART. 61 - Lavoratori sottoposti a procedimento penale pag. 58
ART. 62 - Cause di cessazione del rapporto di lavoro pag. 59
ART. 63 - Procedura delle dimissioni pag. 59
ART. 64 - Termini di preavviso pag. 60

TITOLO III
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 65 - Classificazione del personale pag. 60
ART. 66 - Declaratorie di livello e profili professionali esemplificativi di area pag. 63



TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 67 - Definizione di retribuzione pag. 66
ART. 68 - Retribuzione base pag. 66
ART. 69 - Aumenti periodici di anzianità pag. 67
ART. 70 - Retribuzione alla persona pag. 67
ART. 71 - Premio di risultato pag. 68
ART. 72 - Tredicesima e quattordicesima mensilità pag. 69
ART. 73 - Trattamento di missione pag. 70
ART. 74 - Indennità varie pag. 70
ART. 75 - Trattamento di fine rapporto pag. 71
ART. 76 - Anticipazione sul trattamento di fine rapporto pag. 71
ART. 77 - Trattamento di pensione pag. 72
ART. 78 - Previdenza integrativa pag. 72
ART. 79 - Primo inquadramento pag. 74

TITOLO V
NORME PER LA PRIMA APPLICAZIONE DEL CCNL AGLI ENTI DI NUOVA TRASFORMAZIONE

ART. 80 - Adeguamento delle norme per la prima applicazione del CCNL Federcasa agli enti di nuova trasformazione pag. 75
ART. 81 - Fondo aziendale politiche incentivanti pag. 77
ART. 82 - Trattamento economico pag. 78
ART. 83 - Norma finale pag. 78

Casa: Diritto Costituzionale oltre che Servizio insostituibile

"La casa è l'uomo, tel le logis, tel le maître; ovvero "dimmi come abiti e ti dirò chi sei" scriveva il critico d'arte Mario Praz. La casa, lo spazio abitativo, è l'estensione dei nostri corpi, o anzi, come ben affermava K. Gibran (Sulla casa)"è il vostro corpo più vasto. Essa si spande nel sole e dorme nella quiete della notte, e non è senza sogni. Non sogna forse la vostra casa?".

Ecco, il diritto alla casa, all'abitazione, sembra porsi, soprattutto da qualche decennio, come un diritto "nuovo", sociale, funzionale al soddisfacimento dei bisogni costituzionali della persona. Esso si atteggia a precondizione per il godimento di tutta una serie di diritti fondamentali, quali ad esempio il diritto alla salute, alla riservatezza, alla sicurezza, all'inviolabilità del domicilio ed alla sua libera scelta. Oggi più che mai, la misura della dignità e della libertà della vita umana si rileva anche e soprattutto in considerazione dell'adeguatezza dell'abitazione rispetto ai bisogni della persona e della sua famiglia.
Nell'ambito più generale di una carente politica di valorizzazione del territorio, l'insoddisfacente soluzione del problema abitativo rappresenta «una delle testimonianze più eloquenti di una realtà che attenta quotidianamente a "valori primari" tutelati dalla Costituzione»

E' necessario più che mai porre la questione abitativa ai primi posti nelle agende politiche e programmatiche di tutte le istituzioni (Stato-Regioni-Comuni) affinché si trovino adeguate risposte in termini di risorse finanziarie, politiche urbanistiche, di agevolazioni fiscali che consentano di costruire modelli nuovi nell'offerta di alloggi sociali realizzati attraverso l'ottimizzazione degli effetti moltiplicativi delle risorse medesime che devono essere messe in campo a qualsiasi titolo, dalle pubbliche amministrazioni.

Crediamo infine che il reperimento di risorse pubbliche per sostenere un servizio primario come la Casa possa avvenire dalla fiscalità generale sulla base del principio solidale tra le fasce più agiate e meno abbienti.

Roma, 28 dicembre 2017

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

ART. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE

1 . Il presente Contratto disciplina i rapporti tra le Aziende, le società e gli enti pubblici economici, di seguito le Aziende aderenti a Federcasa in qualità di soci ordinari, ed i lavoratori di cui alla classificazione prevista dai successivi articoli.

2. Il presente Contratto si applica con effetto immediato agli ex IACP (comunque denominati) in precedenza ricompresi nel Comparto di contrattazione pubblica "Regioni – autonomie locali" o altri comparti che, a seguito di leggi regionali di riforma, all'atto della stipulazione del presente Contratto, hanno già assunto la natura giuridica di cui al comma 1.

3. Il presente Contratto troverà inoltre applicazione nei confronti degli enti che saranno trasformati successivamente alla sua stipulazione, nei cui confronti troveranno applicazione le disposizioni del Titolo VI e, se del caso, gli eventuali "Atti aggiuntivi" che si rendesse necessario stipulare.

4. Le norme del presente Contratto e della legge 20 maggio 1970, n. 300, sia nell'ambito dei singoli istituti che nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili e costituiscono un trattamento complessivo.

5. E' esclusa l'applicazione anche parziale di altri contratti nazionali collettivi di categoria.

6. Il presente contratto si applica inoltre alle società di scopo, costituite per lo svolgimento di compiti istituzionali e specifici relativi ad attività tipiche del settore dell'edilizia residenziale pubblica e controllate da aziende o società che applicano il presente contratto.

7. Nell'eventualità di partecipazione minoritaria da parte dell'azienda (IACP comunque denominato) in società con privati ed operante in altri servizi di pubblica utilità o in settori della produzione o del terziario è attivata la contrattazione a livello decentrato sul CCNL applicabile fermo restando i diritti acquisiti.

8. Nel caso di dismissione della Società controllata è attivato il confronto fra le parti firmatarie del presente CCNL a livello decentrato per la definizione di soluzioni diverse, facendo anche riferimento a disposizioni nazionali e/o regionali vigenti.

ART. 2
DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente Contratto concerne il periodo dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018.

2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente Contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del Contratto da parte dei soggetti negoziali.

3. Il Contratto collettivo nazionale di lavoro alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti firmatarie mediante apposita comunicazione almeno tre mesi prima di ogni scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto collettivo. Con la stessa anticipazione temporale sono presentate le piattaforme. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del Contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

4. In attuazione dell'accordo tra Governo e Parti sociali del 23 luglio 1993, qualora si verifichi un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del Contratto, ai lavoratori destinatari dello stesso verrà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze previste dall'accordo medesimo.

ART. 3
COMMISSIONE NAZIONALE DI GESTIONE

1. La "Commissione Nazionale di Gestione del Contratto" (CNG) è un organismo paritetico costituito dalle Parti firmataria il presente CCNL, cui è affidato il compito:

a) monitorare i processi di riforma degli IACP in atto e proporre le iniziative più idonee a favorirne lo sviluppo;
b) fornire interpretazioni autentiche delle norme contrattuali;
c) emanare linee di indirizzo in merito all'applicazione delle disposizioni contrattuali;
d) dirimere le controversie locali.
e) definire i profili formativi ai fini dei percorsi dell'apprendistato;

2. Le parti concordano che fatte salve richieste specifiche di cui al comma precedente la CNG si riunisce almeno una volta all'anno, al fine di verificare eventuali problemi nell'applicazione del CCNL e di monitorare eventuali processi di esternalizzazione.

TITOLO I
RELAZIONI SINDACALI E TUTELA DEI LAVORATORI

ART. 4
PROCEDURE DI RELAZIONI SINDACALI

1. Le Parti, nel riaffermare l'autonomia dell'attività imprenditoriale ed i diversi ruoli e responsabilità delle Aziende e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, ritengono indispensabile che il complessivo sistema di relazioni sindacali, ispirato alle finalità ed agli indirizzi del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, si articoli attraverso rapporti periodici a livello nazionale ed aziendale regolati da specifiche procedure.

2. Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto, da una parte, per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale e, dall'altra, per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati e concorrere a sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale attraverso una maggiore efficienza e competitività del sistema delle imprese partecipate dagli enti locali.

3. Le Parti riconoscono pertanto l'opportunità di prevedere specifici momenti di incontro, a livello nazionale tra la Federcasa e le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL ed a livello aziendale tra le Direzioni aziendali e loro rappresentanti e le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), costituite ai sensi dell'accordo nazionale interconfederale CISPEL/CGIL-CISL-UIL 29.9.1994, assistite dalle corrispondenti strutture sindacali territorialmente competenti firmatarie del presente CCNL.

4. Tali periodici incontri avvengono con le modalità di seguito definite ed hanno l'obiettivo di realizzare tra le Parti, sui diversi temi successivamente specificati, momenti di:
a) informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;

b) consultazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva su tematiche di rilievo finalizzata alla conoscenza e valutazione approfondita dei reciproci orientamenti ed opinioni ed alla evidenziazione delle possibili convergenze sui diversi aspetti;
c) contrattazione, intendendosi con questa voce l'attività di negoziazione delle Parti su materie di competenza del rispettivo livello per la loro definizione congiunta.

5. Resta al di fuori delle modalità di rapporto sopra indicate e regolamentate la comunicazione prevista nell'ambito di alcuni articoli del presente Contratto, la quale consiste nell'invio da parte dell'Azienda alla RSU e alle corrispondenti strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL di una nota scritta contenente dati e notizie su determinati argomenti.

6. Le Parti concordano infine sull'opportunità di inserire la procedura di verifica delle competenze e degli ambiti negoziali aziendali definiti dal CCNL.

1. Livello nazionale

A) Informazione e Consultazione

1. Le parti stipulanti il presente CCNL riconoscono il carattere strategico del servizio di pubblica utilità che le Aziende del settore casa sono chiamate a svolgere, la complessità organizzativa del settore stesso, nonché il ruolo che le organizzazioni sindacali rivestono oltre che per la tutela di tutti i lavoratori, anche per un'efficace realizzazione delle strategie delle Aziende del settore ferma restando la distinzione dei ruoli e di responsabilità tra le Aziende stesse e il Sindacato e manifestano il reciproco interesse ad un sistema di relazioni sindacali di alto profilo.
Anche al fine suddetto, le Parti convengono alla opportunità di definire un sistema di Relazioni industriali e di Assetti contrattuali articolato sulla contrattazione, confronto, consultazione e informazione preventivi e/o periodici, coerenti allo spirito del protocollo 23 luglio 1993 e del T.U. della rappresentanza del 10.02.2014. Come riaffermato e consolidato dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998 e tenuto conto dei principi afferenti al dialogo sociale secondo le Direttive UE; un sistema, quindi, finalizzato alla realizzazione di condizioni di efficienza, competitività e qualità dei servizi gestiti dalle Aziende. Nell'ottica di ricercare possibili convergenze sulle principali tematiche di reciproco interesse e con il comune obiettivo di valorizzazione delle risorse umane e di salvaguardia delle professionalità presenti.

2. Al fine di garantire una adeguata predisposizione degli incontri annuali, questi si svolgono, per quanto possibile, secondo un calendario di massima che viene definito tra le Parti, entro il mese di maggio di ciascun anno.

3. Gli incontri sono promossi da Federcasa o richiesti dalle Organizzazioni sindacali firmatarie e sono preceduti dall'invio della documentazione necessaria in tempi e modalità tali da consentire alle Parti di acquisire ulteriori elementi di giudizio e di riscontro al fine di poter esprimere, in sede di incontro, la loro autonoma capacità propositiva e di valutazione; i tempi nei quali deve concludersi la procedura sono oggetto di valutazione tra le Parti.

B) Contrattazione - Procedura di rinnovo del CCNL

1. Le proposte di rinnovo del Contratto debbono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del Contratto; le trattative debbono essere iniziate entro 30 giorni dalla notifica delle proposte stesse.

2. In occasione del primo incontro tra le Delegazioni trattanti va definito il percorso del negoziato e si procede alla individuazione dell'onere relativo alle proposte formalizzate. Sempre al primo incontro le parti definiranno anche le regole per la composizione delle delegazioni trattanti.

3. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto ovvero per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo se successiva ai termini di cui al punto 1, le Parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

4. La violazione del periodo di raffreddamento come definito al quarto comma del presente articolo comporta come conseguenza a carico della Parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993.

5. Nel mese successivo alla scadenza del Contratto, ove sia constatata l'esistenza di gravi difficoltà, viene attuato un resoconto alle Parti confederali competenti, le quali sviluppano interventi atti a rimuovere le difficoltà fino all'esaurimento del periodo di raffreddamento.

6. Qualora gli interventi su citati non abbiano effetto positivo, le Parti possono attivare congiuntamente le ulteriori iniziative per la definizione della vertenza previste dal Protocollo CISPEL - CGIL/CISL/UIL 20.7.1989, Norme pattizie, punto 1), ultimo comma; in pendenza di tali iniziative le Parti non assumono o sospendono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

7. In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, a valere dal futuro rinnovo del presente CCNL e con riferimento a quanto stabilito relativamente alla procedura per la presentazione delle proposte di rinnovo contrattuale e l'avvio delle trattative nazionali, le Parti stipulanti convengono che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva, viene corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

8. L'importo di tale elemento è pari al 30% del tasso di inflazione programmato relativo all'anno in cui ha inizio la vacanza contrattuale, applicato alla somma di retribuzione base ed indennità ex-contingenza.

9. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo è pari al 50% dell'inflazione programmata relativa all'anno in cui ha inizio la vacanza contrattuale.

10. Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del Contratto nazionale l'indennità cessa di essere erogata.

2. Livello aziendale

Richiamata la piena autonomia decisionale e di responsabilità di gestione degli organi aziendali nell'ambito delle prerogative di legge e statutarie e la piena autonomia d'azione dei Sindacati, le Parti, al fine di migliorare il processo delle Relazioni Industriali, concordano le seguenti procedure per lo sviluppo dei momenti di rapporto in cui si articola il sistema:

A) Informazione
L'Azienda trasmette alla RSU, e alle corrispondenti strutture, territorialmente competenti, delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, i documenti ed i dati inerenti gli specifici argomenti oggetto di informazione; su loro esplicita richiesta può tenersi un apposito incontro di approfondimento da svolgersi non prima di 7 giorni ed entro 15 giorni dalla trasmissione su citata; l'incontro, ove espletato, costituisce completo adempimento della procedura.

B) Confronto
Intendendosi con questa voce la discussione preventiva con le R.S.U. e le OO.SS. territoriali sulle materie riguardanti programmi di sviluppo nonché un incontro periodico sulle linee generali dell'Azienda.

C) Consultazione
L'Azienda trasmette le documentazioni, i dati, le notizie inerenti gli argomenti oggetto di consultazione e fissa un incontro da tenersi non prima di 7 giorni dalla data di trasmissione ed entro 10 giorni dalla stessa.
Alla fine dell'incontro la RSU, e le corrispondenti strutture, territorialmente competenti, delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, possono chiedere un ulteriore incontro di approfondimento, da tenersi entro i 10 giorni successivi, a completamento dell'impegno alla consultazione.

Nota a verbale
Con riferimento alla procedura di cui alla presente lettera, le Parti a livello locale possono concordare lo svolgimento di un numero di incontri superiore a quello previsto, a condizione che vengano rispettati i limiti temporali complessivi indicati nella presente lettera B).

D) Contrattazione
In relazione agli ambiti ed alle modalità di contrattazione aziendale individuate nel precedente articolo, le Parti convengono sull'attuazione delle seguenti procedure.

1) Procedura per la contrattazione aziendale quadriennale di cui al Protocollo Governo - Parti Sociali 23.7.1993.
Gli accordi aziendali stipulati secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del Contratto collettivo nazionale.
Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali debbono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.
La Parte (Azienda ovvero RSU e corrispondenti strutture sindacali territorialmente competenti firmatarie del presente CCNL) che ha ricevuto la proposta di rinnovo si impegna ad iniziare la trattativa entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta.
La trattativa si sviluppa nei successivi 40 giorni; decorso inutilmente tale termine, le Parti attuano le procedure previste dal Protocollo CISPEL – CGIL/CISL/UIL 20.7.1989, Norme pattizie, punto 3).
Durante i due mesi decorrenti dalla data di presentazione della richiesta di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione della richiesta se successiva ai termini di cui al comma 2 del presente punto 1), le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

2) Procedura per la contrattazione aziendale sulle altre materie espressamente rinviate dal CCNL
L'Azienda trasmette le documentazioni, i dati, le notizie alla RSU, e alle corrispondenti strutture, territorialmente competenti, delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, e fissa un incontro da effettuarsi non prima di 7 e non oltre 15 giorni dalla data di trasmissione.
La trattativa si sviluppa nei successivi 15 giorni, concludendosi comunque entro 30 giorni dall'inizio della procedura.
Fermi restando i termini sopra previsti, la procedura può essere attivata anche su richiesta della RSU e delle corrispondenti strutture, territorialmente competenti, delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL. Decorso tale termine senza pervenire ad un accordo ed esperite eventuali procedure di conciliazione convenute tra le Parti presso livelli regionali superiori e/o sedi istituzionali, le Parti stesse debbono ritenersi libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

E) Verifica
Ove, nello svolgimento della contrattazione di secondo livello, sorgano dubbi sulla competenza ed ambito negoziale del livello aziendale, a richiesta di una delle Parti, viene attuata la verifica in sede nazionale del competente livello negoziale. Tale procedura sospende i termini per la contrattazione aziendale e va comunque conclusa entro 30 giorni dalla richiesta.

ART. 5
LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Richiamati i principi contenuti nel Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, le Parti stipulanti si danno atto della suddivisione degli assetti contrattuali tra contrattazione collettiva di livello nazionale e contrattazione di livello aziendale (contrattazione di secondo livello), quest'ultima riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL.

1. Contratto collettivo nazionale
In quest'ambito, il Contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione primaria degli aspetti normativi e retributivi.
Tra le materie fondamentali da disciplinarsi a livello nazionale rientrano in particolare:
a) il trattamento economico fondamentale;
b) l'assetto del sistema dei diritti di informazione e degli strumenti di partecipazione e più in generale delle relazioni industriali e dei diritti sindacali;
c) il sistema di classificazione dei lavoratori;
d) la durata dell'orario di lavoro;
e) la regolamentazione delle problematiche sociali e della previdenza complementare;
f) la definizione delle materie ed ambiti della contrattazione aziendale;
g) la definizione delle procedure di rinnovo del CCNL stesso nonché degli accordi aziendali.
Compete al CCNL l'individuazione per il livello aziendale dei soggetti abilitati alla conduzione della contrattazione di secondo livello nonché la predisposizione delle adeguate garanzie procedurali per il rispetto degli ambiti negoziali.

2. Contrattazione aziendale
Ai sensi del punto 2, Assetti Contrattuali, n. 3 del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dal presente CCNL, contenuti economici variabili commisurati, secondo criteri da individuare tra le Parti, esclusivamente a parametri di produttività/redditività e correlati ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività e qualità ed altri elementi di competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Azienda.

L'accordo aziendale in attuazione della funzione negoziale di cui sopra viene stipulato dalla RSU, assistita dalle corrispondenti strutture sindacali territorialmente competenti firmatarie del presente CCNL ed ha durata quadriennale; allo stesso si perviene secondo le procedure di cui all'articolo 4, voce Livello aziendale, lettera c), n. 1.
Fermo restando quanto previsto nei due commi precedenti in relazione all'accordo aziendale quadriennale, le Parti convengono di demandare ulteriormente alla contrattazione aziendale l'attuazione e/o la specificazione delle discipline previste dal CCNL - in conformità alle regole espressamente stabilite dal CCNL medesimo - nelle materie e istituti di seguito indicati:
a) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;
b) indennità di trasferta e rimborsi spese;
c) altre indennità di carattere compensativo;
d) indennità di maneggio valori;
e) mense aziendali;
f) quanto altro venga espressamente rinviato alla contrattazione aziendale dal CCNL.

Le diverse modalità di interlocuzione tra Aziende ed RSU sono disciplinate nei rispettivi articoli contrattuali.

ART. 6
DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONFRONTO

1. Livello nazionale
Gli incontri periodici di informazione e confronto di cui all'articolo 4 del presente CCNL vertono in particolare sui seguenti argomenti:
a) politiche ed assetti settoriali con particolare riferimento alle strategie ed ai livelli di investimento;
b) legislazione del lavoro;
c) mercato del lavoro e politiche formative;
d) norme nazionali ed europee che regolamentano i criteri di sicurezza dei cantieri, per la salvaguardia della integrità fisica dei lavoratori e normativa nazionale ed europea in materia di sicurezza e igiene del lavoro e tutela ambientale;
e) pari opportunità;
f) problematiche relative ai lavoratori portatori di handicap;
g) risultanze delle ricerche di settore relative al grado di soddisfazione degli utenti.
I predetti argomenti possono essere esaminati anche all'interno di apposite Commissioni costituite tra le Parti allo scopo di favorire ulteriori approfondimenti sui temi trattati.

2. Livello regionale/territoriale
A questo ambito vengono riservate le materie previste dal Protocollo CISPEL - CGIL/CISL/UIL 20.7.1989 ed inoltre quanto stabilito dal Contratto in ordine alle politiche di formazione professionale, ai programmi di politica occupazionale, alla esigenza di nuove figure professionali, i riflessi della programmazione regionale sulle politiche abitative, i rapporti e le forme di collaborazione fra gli ex IACP, le ricadute delle politiche regionali in materia di canoni e investimenti, le problematiche inerenti alla sicurezza sul lavoro ed alla mobilità.

Dichiarazione congiunta
Le Parti concordano che, nella fase di trasformazione e di riorganizzazione aziendale degli ex IACP, il livello regionale/territoriale esplicherà un ruolo di particolare rilievo per la individuazione di linee di sviluppo comuni delle Aziende in tale ambito.
In particolare il confronto regionale potrà individuare linee di indirizzo comuni e criteri omogenei di riferimento per la gestione delle nuove politiche incentivanti e per la destinazione delle risorse che si potranno rendere disponibili a seguito di economie di gestione, di riduzione dei costi della stessa, oltre che a seguito di entrate aggiuntive derivanti dalla espansione e diversificazione delle attività aziendali.

3. Livello Aziendale
Nel comune intento di accrescere la funzionalità dell'Azienda e migliorare nella sicurezza il servizio a favore dell'utenza, con periodicità annuale e con tempificazione coerente con la preparazione degli strumenti di programmazione aziendale, le Aziende promuovono la informazione della RSU, e delle corrispondenti strutture sindacali territorialmente competenti firmatarie del presente CCNL, sui seguenti temi:
a) andamento economico e produttivo dell'Azienda, con riferimento alle prospettive di sviluppo delle attività e relativa programmazione ed ai risultati di gestione;
b) volume degli investimenti effettuati e programmi di investimento;
c) programmi di significative ristrutturazioni dell'Azienda connesse ad acquisizioni e/o scorpori di attività; nonché la eventuale costituzione e/o partecipazione a Società di scopo;
d) programmi di sviluppo occupazionale, in relazione alle varie forme di lavoro previste dal presente Contratto;
e) articolazione orario di lavoro;
f) prestazioni oltre il normale orario di lavoro;
g) dinamica del costo del lavoro, anche con riguardo alle quantità globali impegnate nelle politiche retributive aziendali ed al numero dei lavoratori da queste interessati;
h) indirizzi strategici in tema di formazione ed addestramento, incluse le notizie sulla attività formativa realizzata nell'anno precedente;

i) situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'articolo 9 della legge 10 aprile 1991, n. 125 in tema di pari opportunità;
l) standard dei servizi da assicurare ai cittadini, con riferimento alla Carta dei Servizi.

Con riferimento alle strategie ed ai programmi aziendali oggetto di informazione che hanno diretta incidenza sull'occupazione e sul contenuto delle prestazioni di lavoro del personale, le Aziende proseguono l'informazione di cui al primo comma in termini di confronto preventiva della RSU e delle strutture corrispondenti sindacali territoriali, con riguardo alle relative motivazioni ed alle conseguenze per i lavoratori, sui seguenti temi:
a) linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale e dell'occupazione, anche con riferimento alle procedure di assunzione ed alla mobilità;
b) programmi di sviluppo occupazionale;
c) programmi di mobilità collettiva non temporanea correlati al complesso delle esigenze e degli obiettivi della gestione aziendale, in particolare programmi conseguenti a processi di ristrutturazione dell'Azienda, anche relativi ad acquisizioni e/o scorpori di attività;
d) criteri e metodologie di valutazione individuate dall'Azienda per lo sviluppo professionale e la mobilità. Tali metodologie si baseranno sulla valutazione dell'accrescimento professionale conseguito anche attraverso attività di formazione, sulla valutazione delle capacità dimostrate nell'assolvimento dei compiti espletati nonché sull'esperienza acquisita;
e) criteri e metodologie generali delle politiche retributive aziendali, aree interessate e previsioni di spesa.

Nell'ambito di tale confronto si dà corso all'esame a consuntivo dello stato di attuazione dei suddetti programmi aziendali dell'anno trascorso; in particolare per quanto riguarda le politiche retributive e lo sviluppo professionale si dà luogo ad un esame dell'attuazione dei criteri oggetto di confronto preventivo.

In relazione alle caratteristiche dei temi indicati, alla RSU e alle strutture sindacali territoriali di cui sopra può essere richiesto un impegno alla riservatezza su talune delle notizie e dei dati comunicati dall'Azienda.

Le procedure su esposte vanno rinnovate a fronte di significativi cambiamenti dei programmi aziendali o del verificarsi di fatti che incidano in maniera rilevante sull'occupazione o sulla mobilità.
I momenti di rapporto tra le Parti di cui ai commi che precedono debbono essere tra loro raccordati operativamente e tempificati attraverso l'unificazione delle diverse procedure, anche al fine di evitare la sommatoria dei relativi tempi.

Per dare caratteristiche di organicità e di efficacia alla discussione, nell'ambito delle procedure indicate dal presente articolo va dato corso, ove possibile, anche alle diverse procedure eventualmente previste in altri articoli contrattuali sulle stesse materie o su materie comunque connesse, fermo restando il raccordo dei tempi come sopra individuato.

Alle RSU viene inviata una copia dell'ordine del giorno delle riunioni del Consiglio di Amministrazione.
È consentito alle RSU l'accesso agli atti dell'Azienda nel rispetto delle disposizioni di legge in materia e delle normative in materia di Privacy.

ART. 7
PARI OPPORTUNITÀ

1. Le Parti si danno reciprocamente atto di recepire il D.lgs. n. 198/2006, c.d. Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna.

2. In particolare, le Parti promuovono misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali.

3. Ogni Azienda promuove iniziative, anche su proposta delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, volte a verificare, non solo il rispetto della normativa sulla parità, ma anche a rendere effettive le condizioni di opportunità rimuovendo gli ostacoli che ne impediscano la realizzazione nel campo delle assunzioni, della formazione professionale, della retribuzione e della carriera.

4. Le Parti si danno reciprocamente atto che il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.
5. Alla contrattazione a livello aziendale è assegnata la funzione di:
– esaminare l'andamento occupazionale femminile;
– proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive tese a consentire una effettiva parità di opportunità per la collocazione professionale, il riconoscimento del valore del lavoro, i processi di sviluppo di carriera

6. Le Parti, anche alla luce del recente Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016, convengono sulla necessità di individuare un modello di Codice di comportamento ribadendo che ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro (e non solo), è inaccettabile.

ART. 8
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1.Le Aziende dichiarano che la sicurezza e l'igiene del lavoro, la salute dei lavoratori e la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro devono essere principi informatori delle politiche aziendali e dei comportamenti organizzativi e operativi di tutti i soggetti interessati (datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori) e che la funzione "Sicurezza" si configura come qualificato mezzo dell'attività aziendale destinata a promuovere la sicurezza e l'igiene del lavoro.

2. Le Parti riaffermano come diritto-dovere primario dei soggetti sopra indicati la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e individuano lo strumento per realizzare tale tutela nella prevenzione, intesa come complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa, per evitare o diminuire i rischi e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.

3. Visti il Decreto Legislativo 9 Aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni a livello nazionale e le norme regionali le quali sono state recepite nel nostro ordinamento le Direttive Europee in materia, le Parti, in funzione del rinvio previsto dal suddetto decreto alla contrattazione collettiva per la disciplina di specifici argomenti, convengono quanto segue:

1. Rappresentante per la sicurezza

A) Numero

Il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza viene come di seguito definito:
- aziende fino a 50 dipendenti: 1
- aziende fino a 200 dipendenti: 2
- aziende da 201 a 1.000 dipendenti: 3
- aziende oltre i 1.000 dipendenti: 6.

La durata dell'incarico dei rappresentanti di cui sopra è di tre anni.

B) Modalità di designazione o elezione

1) Aziende fino a 15 dipendenti

Il rappresentante per la sicurezza viene individuato tramite elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno.
L'elezione diretta avviene su iniziativa delle strutture sindacali territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi
Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.
Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'Azienda alla data delle elezioni e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che occupati nell'Azienda.
In caso di dimissioni del rappresentante per la sicurezza subentra il primo dei non eletti. In mancanza il dimissionario esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

2) Aziende con più di 15 dipendenti

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà/anno eletto/i il/i lavoratore/i che ha/hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.
Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.
Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova in forza all'Azienda alla data delle elezioni e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che occupati nell'Azienda.
In caso di dimissioni del/dei rappresentante/i per la sicurezza subentra/ano il/i primo/i dei non eletti. In mancanza il/i dimissionario/i esercita/ano le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

C) Permessi retribuiti

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 50 del Decreto Legislativo 81/2008 al rappresentante per la sicurezza spettano:
- nelle aziende che occupano sino a 5 dipendenti: permessi retribuiti pari a 12 ore annue;
- nelle aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti: permessi retribuiti pari a 30 ore annue;
- nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti: permessi retribuiti pari a 40 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'articolo 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

D) Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall'articolo 50 comma 1, lettera g) del Decreto Legislativo 81/2008.

Salvo iniziative adottate a livello di organismi paritetici territoriali, spetta all'Azienda definire i programmi formativi per i rappresentanti della sicurezza, il cui contenuto, comunque, deve essere conforme ai criteri dettati dall'articolo 22 sopra richiamato.

E) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'articolo 50 comma 1 lettera g) del Decreto Legislativo 81/2008, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni:

1) Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.
Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.
Tali visite si svolgono di norma congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

2) Modalità di consultazione

Laddove il decreto legislativo 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; il datore di lavoro pertanto consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.
Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza; il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

3) Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del decreto legislativo 81/2008.
Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi custodito presso l'Azienda.
Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.
Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione, nel rispetto delle norme di legge.

4) Strumenti per l'espletamento delle funzioni

Per l'esercizio delle sue funzioni il Rappresentante per la sicurezza fruisce del locale già posto a disposizione delle RSU e degli eventuali supporti logistici connessi, secondo le prassi in atto.

2. Organismi paritetici

A livello territoriale, tra le Associazioni Regionali CISPEL e le strutture sindacali territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL o delle Confederazioni cui le Organizzazioni sindacali stesse aderiscono, sono costituiti organismi paritetici con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dal decreto legislativo 81/2008.

La formazione dei lavoratori e quella dei Rappresentanti per la sicurezza avviene in collaborazione con i presenti organismi paritetici.

3. Uso di attrezzature munite di video terminali

Il destinatario della normativa prevista dal Titolo VII (articoli 172 -177) del decreto legislativo 81/2008 viene individuato nel lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminale in modo sistematico o abituale, per 20 ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'art. 175 del dlgs 81/2008.
Tale lavoratore, nell'ambito delle prime quattro ore giornaliere dell'attività come sopra specificata, deve essere adibito per la durata di 30 minuti ad altra attività e per le rimanenti ore deve fruire di 15 minuti di pausa retribuita ogni due ore di applicazione continuativa al videoterminale.
Le pause possono essere cumulate ma non possono essere godute né all'inizio né al termine dell'orario di lavoro.

ART. 9
PREROGATIVE E FUNZIONI DEL SINDACATO

1. Rappresentanza sindacale unitaria

Le Parti, Federcasa e CGIL, CISL, UIL, preso atto dell'accordo interconfederale CISPEL - CGIL/CISL/UIL del 29.9.1994 sulla costituzione nelle imprese dei servizi pubblici degli enti locali delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) dei lavoratori dalle stesse dipendenti, stipulato in attuazione degli impegni assunti col Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, nel confermare quanto convenuto nell'accordo sopra citato, convengono quanto di seguito riportato.

1. Ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL in ciascuna Azienda con più di 15 dipendenti può essere costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), di cui all'accordo interconfederale CISPEL - CGIL/CISL/UIL 29.9.1994, secondo le modalità di indizione ed elezione previste nell'accordo citato e nel Regolamento ad esso allegato.
Hanno inoltre potere di iniziativa le Organizzazioni sindacali di cui al punto 1, comma 3 dell'accordo interconfederale 29.9.1994, a condizione che abbiano espresso formale adesione al presente accordo ed all'accordo interconfederale sopra citato nonché sulle modalità di esercizio del diritto di sciopero.
Le operazioni connesse con le elezioni delle RSU debbono svolgersi - come previsto dal punto 12 del Regolamento allegato all'accordo interconfederale 29.9.1994 - previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da consentire a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze del servizio.
Per i successivi rinnovi la iniziativa può essere assunta dalla RSU e deve essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.
Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto o che comunque aderiscano alla disciplina in esso convenuta partecipando alla procedura di elezione della RSU rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'articolo 19 della legge 300/1970; le loro RSA devono intendersi decadute con la nomina della RSU.

2. Il numero massimo dei componenti della RSU in ciascuna Azienda è pari a:
- nelle aziende che occupano da 16 a 70 dipendenti: 3
- nelle aziende che occupano da 71 a 140 dipendenti: 4
- nelle aziende che occupano da 141 a 200 dipendenti: 5
- nelle aziende che occupano da 201 a 300 dipendenti: 6
- nelle aziende che occupano da 301 a 500 dipendenti: 7
- nelle aziende che occupano da 501 a 700 dipendenti: 9
- nelle aziende che occupano oltre 700 dipendenti: 1 componente ogni 100 dipendenti, o frazione di 100, oltre i 700, in aggiunta al numero precedente.

In attuazione del punto 1, secondo comma dell'accordo interconfederale 29.9.1994, ferma restando l'unicità della RSU ed il rispetto dei numeri complessivi stabiliti nel precedente comma, nelle aziende di maggiori dimensioni ove siano presenti entità organizzative e operative autonome, la RSU nella sua unicità può essere articolata in sezioni e/o aree tra le quali si ripartisce il numero complessivo dei componenti in misura proporzionale al numero degli addetti rispettivamente occupati nelle diverse entità autonome.
L'individuazione delle entità organizzative ed operative autonome di cui al punto precedente è oggetto di contrattazione tra l'Azienda e le strutture sindacali territoriali delle Organizzazioni sindacali di cui al punto 1, primo comma del presente articolo.
In tali casi ed in ogni altro caso ove la dimensione complessiva della RSU lo richieda, può essere istituito tra i componenti della RSU un organismo ristretto di coordinamento denominato Comitato Esecutivo, composto di un numero di membri non superiore al 30% del numero complessivo della RSU; tale Comitato esecutivo ha la funzione di coordinare le attività di competenza della RSU e di rappresentare la medesima nella gestione dei rapporti sindacali e negoziali con la Direzione aziendale.
Singoli membri del Comitato Esecutivo o della RSU possono intervenire presso la Direzione aziendale per tutto quanto attiene al rispetto ed all'applicazione delle leggi, dei contratti e delle consuetudini, ma non hanno potere di trattativa se non a seguito di mandato espressamente loro conferito dalla RSU o dal Comitato Esecutivo della RSU.

3. Le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e costituenti la RSU ratificano congiuntamente e successivamente comunicano alla Federcasa i nominativi dei componenti delle RSU; la Federcasa, riscontrata la corrispondenza alle norme, comunica alle aziende tali nominativi entro i 15 giorni successivi; il mandato della RSU decorre dalla comunicazione di cui sopra.
Nei casi di decadenza della RSU previsti dall'accordo interconfederale 29.9.1994 o comunque ove la RSU non sia validamente costituita, l'attività della medesima viene assunta dalle strutture sindacali territoriali delle Organizzazioni sindacali di cui al punto 1 del presente articolo per il tempo strettamente necessario alla sua costituzione.

4. La RSU, in quanto organismo rappresentativo dei lavoratori e del Sindacato nei luoghi di lavoro, assolve a tutti i compiti già di competenza delle preesistenti rappresentanze sindacali interne, con riferimento all'esercizio di diritti, permessi, agibilità sindacali e compiti di tutela dei lavoratori previsti dal CCNL; i suoi componenti nell'ambito dei numeri complessivi di cui al precedente punto 2 subentrano alle RSA ed ai dirigenti delle stesse nell'esercizio dei diritti e prerogative sindacali previste dalla legge 300/1970; nei confronti di ciascun componente della RSU nell'ambito del numero complessivo suddetto si applicano le tutele previste dagli articoli 18 e 22 della legge 300/1970.

Restano salvi in favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL i diritti previsti dall'accordo interconfederale CISPEL – CGIL/CISL/UIL 29.9.1994, punto 4, ultimo comma.
Le associazioni sindacali firmatarie del CCNL comunicano all'Azienda il nominativo dei soggetti responsabili dell'esercizio i diritti di cui sopra.

La RSU gestisce i rapporti sindacali con la Direzione aziendale e assistita dalle corrispondenti strutture sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL assolve funzione di agente contrattuale nelle materie che il presente CCNL attribuisce alla contrattazione a livello aziendale.

Norma in deroga
Nelle aziende in cui il numero dei dipendenti risultasse fino a 15 dipendenti può essere costituita una RSU con 1 rappresentante.

Nota a verbale
Le parti convengono di ridefinire la materia della rappresentanza sindacale alla luce dei nuovi accordi, e dei T.U. della rappresentanza del 10 gennaio 2014 e del 10 febbraio 2014 e successive intese.

2. Permessi sindacali

A) Permessi per la RSU

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, i componenti della RSU possono disporre di permessi retribuiti per un monte ore annuo pari ad 1 ora per dipendente in forza presso l'Azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di fruizione, con un minimo di 12 ore annue. Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la RSU nell'esercizio dei compiti da essa svolti.
I permessi della RSU assorbono quelli spettanti a norma dell'articolo 23 della legge 300/1970.
I tempi relativi agli incontri sindacali su convocazione della Direzione aziendale non sono computati ai fini del suddetto monte ore.
La richiesta dei permessi di cui sopra deve essere effettuata per iscritto dalla RSU alla Direzione aziendale, con un preavviso di 24 ore, indicando il nominativo del beneficiario.
Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività aziendale.
Fino ad avvenuta costituzione delle RSU il monte ore di cui alla presente lettera A) compete ai membri delle RSA.

B) Permessi per i dirigenti sindacali aziendali

I lavoratori componenti gli organismi direttivi delle Confederazioni sindacali e degli organismi direttivi nazionali, regionali e territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, hanno diritto a permessi retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio, per la partecipazione alle riunioni degli organismi suddetti e per ogni altra attività sindacale extra aziendale inerente al loro mandato sindacale, inclusa la partecipazione a congressi, convegni, corsi di formazione sindacale, per un monte ore annuo pari a 2 (due) ore per dipendente in forza presso l'Azienda al 30 settembre dell'anno precedente a quello di fruizione.
Ai fini del calcolo del numero dei dipendenti in forza al 30 settembre di ciascun anno, i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario di lavoro svolto.
Questo monte ore annuo viene attribuito in attuazione di quanto previsto dall'articolo 30 della legge 300/1970.

Federcasa trasmette alle Organizzazioni sindacali entro il 30 novembre di ciascun anno il dato complessivo del personale in forza nelle aziende associate ed il numero complessivo delle deleghe espresse dai lavoratori a favore di ciascuna di esse.
I lavoratori che possono fruire di questo monte ore aziendale sono i componenti degli organismi direttivi delle Federazioni di categoria stipulanti il presente CCNL e delle Confederazioni Sindacali alle quali sono aderenti, individuati secondo i rispettivi statuti e comunicati nominativamente.
A tal fine, le Organizzazioni sindacali si impegnano a fornire tempestivamente a Federcasa i rispettivi statuti e l'elenco degli organismi direttivi ivi contemplati.

Le Organizzazioni sindacali si impegnano a fornire tempestiva comunicazione a Federcasa in ordine ad eventuali soppressioni e/o istituzioni di organismi direttivi sindacali, e la stessa provvederà poi a comunicarle alle aziende interessate.
Il monte ore aziendale costituisce un limite annuo invalicabile e non è consentita la fruizione anticipata o posticipata di eventuali residui dell'anno di competenza; lo stesso viene ripartito tra le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL nella misura e con le modalità che le medesime Organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alle aziende ed a Federcasa entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno precedente a quello al quale la ripartizione si riferisce. In mancanza di tale accordo la ripartizione verrà effettuata in proporzione alle deleghe complessivamente espresse dai lavoratori delle aziende comprese nel campo di applicazione del Contratto.

In via eccezionale di tale monte ore sono inoltre ammessi a beneficiare anche i singoli lavoratori chiamati espressamente ad affiancare e/o a partecipare ad attività ed iniziative degli organismi sopra citati nell'esercizio dei compiti ad essi affidati; tali permessi possono essere goduti solo se non pregiudicano le esigenze di servizio.
Il permesso deve essere espressamente richiesto dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori interessate, con un preavviso di due giorni mediante lettera indirizzata alla Direzione aziendale.
La partecipazione dei dirigenti sindacali di cui alla presente lettera B) a riunioni espressamente convocate dalla Direzione aziendale non sono computate ai fini del monte ore.

C) Attività sindacale a tempo pieno

L'attività sindacale a tempo pieno viene convenzionalmente quantificata in 1000 ore in ragione di anno e può essere svolta dai dirigenti sindacali che rivestono cariche di responsabilità all'interno degli organismi direttivi delle Organizzazioni sindacali stipulanti, attraverso la fruizione di permessi sindacali retribuiti in via continuativa per tutta la durata del mandato (riferito all'anno solare).
Per il periodo 2014-2017 è garantita la fruizione di tre permessi sindacali a tempo pieno.
Per lo stesso periodo è altresì attribuito alle Strutture sindacali nazionali un monte ore costituito da 0,5 ore per dipendente.
Le Parti si impegnano ad aggiornare la materia dei permessi e delle agibilità sindacali, sia a livello nazionale che locale.

Le Organizzazioni sindacali beneficiarie dei permessi sindacali a tempo pieno sono individuate da un accordo unitario fra tutte le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto o, in mancanza di tale accordo, in base alla maggiore rappresentatività accertata mediante le deleghe espresse dai lavoratori delle aziende comprese nel campo di applicazione del Contratto.
I permessi per l'attività sindacale a tempo pieno non possono essere utilizzati per periodi inferiori all'intero anno solare, salvo la sola sostituzione del lavoratore interessato in caso di cessazione del rapporto di lavoro o di ogni carica sindacale; eventuali casi eccezionali di sostituzione potranno essere esaminati dalle Parti stipulanti il CCNL.
Durante l'attività sindacale a tempo pieno il dipendente mantiene, ai sensi di legge e di Contratto, il diritto alla conservazione del posto; al termine dell'attività sindacale a tempo pieno l'Azienda assegna all'interessato un posto di lavoro possibilmente con la stessa qualifica e comunque con il medesimo livello di inquadramento precedentemente attribuito, comportante l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte nel periodo precedente.

Durante la fruizione dei permessi sindacali a tempo pieno è garantita la corresponsione della retribuzione globale, esclusi i trattamenti economici accessori legati alla presenza in servizio.
L'onere conseguente ai permessi sindacali retribuiti per attività sindacale a tempo pieno qui previsti è annualmente ripartito tra tutte le aziende che applicano il presente CCNL, in proporzione al numero di dipendenti in servizio al 30 settembre di ogni anno presso ciascuna Azienda.
Federcasa acquisisce dalle aziende ogni dato utile a verificare il rispetto delle presenti norme.

MODULO DI RICHIESTA DI PERMESSO SINDACALE

Richiesta di permesso sindacale

(ufficio/reparto di appartenenza) .....

Il/La sottoscritto/a.....matricola n. .....

in servizio presso (ufficio/reparto) .....

in qualità di (carica sindacale rivestita) .....

richiede un permesso nel.....giorno .....dalle ore .....alle ore .....

per la seguente causale:

A tal fine allega .....

Data .....

....
(firma dell'interessato) (firma responsabile dell'organo direttivo)

LEGENDA CAUSALI
1: Partecipazione a riunione di organismo direttivo
2: Partecipazione a congressi in qualità di delegato
3: Trattative ed incontri sindacali esterni
4: Espletamento del mandato
5: Partecipazione a corsi di formazione

3. Affissione comunicati - diffusione stampa sindacale

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25 della legge 300/1970 l'Azienda predispone nei luoghi che saranno localmente concordati appositi albi per l'affissione di comunicati. In detti albi, le RSU e le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL possono affiggere comunicati, afferenti le proprie attività, da trasmettere per conoscenza alla Direzione.

2. La responsabilità dei comunicati è assunta dagli organi direttivi delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e dalla RSU.

4. Trattenute dei contributi sindacali

1. Allo scopo di facilitare ai lavoratori il versamento dei propri contributi alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL alle quali sono iscritti, le aziende effettueranno le relative trattenute sulle retribuzioni mensili nella misura indicata dai Sindacati nazionali, inserendole nei ruoli paga, previo rilascio da parte degli interessati di apposita delega, nella quale devono essere specificati le generalità del lavoratore, il numero di matricola, il Sindacato al quale deve essere devoluto il contributo, la periodicità e l'importo della trattenuta stessa.

2. La trattenuta viene effettuata e/o è sospesa a richiesta del lavoratore interessato con decorrenza dal mese successivo alla data della delega e/o di revoca della stessa.

3. Dopo aver effettuato la trattenuta l'Azienda rimette ad ogni Sindacato la somma di competenza.

4. Restano salve le modalità di trattenuta dei contributi sindacali già in atto presso le singole aziende.

5. Assemblee sindacali del personale

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore annue per le quali viene corrisposta la normale retribuzione. Le assemblee si svolgono di norma nell'ambito della sede di lavoro; in caso di assemblea in luogo diverso dalla sede ordinaria di lavoro, le modalità di computo delle ore di assemblea vengono definite nell'ambito delle relazioni sindacali a livello aziendale, fermo restando che la durata dell'assenza dal lavoro comincia comunque a decorrere dal momento in cui il dipendente si allontana dal posto di lavoro per partecipare all'assemblea fino al suo rientro in servizio. Nel caso di Aziende con più sedi territoriali ovvero in caso di assemblee generali di tutti i dipendenti saranno concordate a livello decentrato le modalità per facilitare agli stessi le modalità di partecipazione.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 20 della legge 300/1970, le riunioni possono essere indette dalla RSU ovvero dalle strutture sindacali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro; la convocazione dell'assemblea va comunicata alla Direzione aziendale secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni e comunque con un preavviso di almeno 48 ore.

4. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi; in ogni caso lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà possibilmente aver luogo fuori degli orari di apertura degli uffici al pubblico e comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di informare la cittadinanza, di assicurare l'erogazione dei servizi indispensabili da garantirsi anche in caso di sciopero e comunque della necessità di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti, secondo le norme in atto in applicazione della legge 146/1990.

5. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso di almeno 24 ore alla Direzione dell'Azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali rappresentate nella RSU e/o delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

6. Locali per le RSU

Fatto salvo quanto previsto nell'articolo 27 della legge 300/1970 l'Azienda, nei limiti del possibile, mette a disposizione della RSU un locale per le proprie riunioni.

ART. 10
PATRONATI

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 12 della legge 300/1970 secondo cui gli istituti di patronato hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'Azienda, per quanto riguarda gli istituti di patronato di emanazione delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto si conviene quanto segue:
gli istituti di patronato possono svolgere i compiti previsti dalla Legge n. 152 del 30/03/2001 mediante rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle direzioni provinciali dei patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

2. I rappresentanti dei patronati concorderanno con le singole aziende le modalità di svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività aziendale e pertanto fuori dall'orario di lavoro.

3. Qualora per ragioni di particolare urgenza, i rappresentanti del patronato dovessero conferire durante l'orario di lavoro con un dipendente dell'Azienda per l'espletamento del mandato conferito, gli stessi rappresentanti del patronato daranno tempestiva comunicazione alla direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato un permesso non retribuito, affinché possa allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo strettamente necessario, sempreché non ostino effettivi motivi di carattere tecnico ed organizzativo. Le aziende dovranno prevedere un apposito albo per consentire ai patronati l'affissione di notizie di carattere generale attinenti le proprie funzioni.

4. Ai rappresentanti del patronato dovrà essere consentito l'uso di idonei spazi per l'espletamento della loro attività.

ART. 11
CIRCOLO CULTURALE E RICREATIVO

1. Le attività culturali, ricreative esistenti nell'Azienda, o che verranno realizzate, saranno esercitate autonomamente. Sono soci del Circolo i lavoratori dipendenti dall'Azienda, in regola con il versamento delle quote associative, i quali, come tali, hanno diritto di partecipare a tutte le attività previste dallo Statuto. Ne possono altresì far parte, senza oneri per l'Azienda, gli ex dipendenti.

2. Gli Organi direttivi e di gestione del Circolo saranno eletti, con voto segreto, dai lavoratori in regola con il versamento della quota sociale, ferma restando la partecipazione dei rappresentanti dell'Azienda, ove richiesta o stabilita dallo Statuto e con la garanzia per l'Azienda stessa di poter essere rappresentata nel Collegio dei Revisori dei Conti.

3. Dette attività dovranno essere realizzate in modo da tendere ad un rapporto costante con il territorio, tra lavoratori e cittadini, tra strutture del Circolo aziendale e momenti di vita associata all'esterno dei luoghi di lavoro.

4. La partecipazione alle singole iniziative promosse dal Circolo dovrà prevedere la richiesta di quote diversificate per:
- lavoratore iscritto al circolo;
- lavoratore non iscritto;
- cittadino.

5. Il contributo dell'Azienda versato al Circolo per il funzionamento delle sue attività sarà pari a 21,00 euro annuali, commisurate al numero dei lavoratori in servizio all'inizio di ogni anno. Le quote associative versate da ciascun lavoratore socio non potranno essere inferiori a 11 euro annuali.

6. Ai lavoratori componenti gli Organi direttivi di gestione del Circolo potranno essere concessi per lo svolgimento e l'organizzazione delle attività del Circolo permessi non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

7. Qualora l'Azienda deliberasse l'affidamento al Circolo dell'attuazione e della gestione di iniziative particolari non specificatamente previste nell'ambito delle normali attività del Circolo, potrà corrispondere un contributo aggiuntivo commisurato al costo dell'iniziativa stessa.

ART. 12
VERTENZE INDIVIDUALI

1. Il lavoratore, ove ritenga violato un suo diritto soggettivo derivante dalle norme del presente Contratto, prima di attivare le procedure di conciliazione previste dalla legge o di adire l'autorità

giudiziaria, può promuovere una procedura di riesame della propria posizione avanti alla Direzione aziendale, attraverso richiesta scritta e motivata.

2. Entro 15 giorni dalla richiesta la Direzione (direttore o altro dirigente da questi delegato) effettua un incontro con il dipendente, assistito dalla RSU aziendale ovvero dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, per l'esame della richiesta.
In caso di mancata positiva definizione in tale sede, la Direzione comunica al dipendente le proprie determinazioni entro i 15 giorni successivi, a completa definizione della procedura.

ART. 13
MOBBING

1.Le parti firmatarie del presente contratto riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psico-fisica dei dipendenti è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 riconoscono la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di prevenire e contrastare la diffusione di tali situazioni che assumono rilevanza sociale.

2. Entro 60 giorni dalla firma del presente contratto, concordano di istituire specifici comitati paritetici. I comitati vengono attivati ed hanno il compito di individuare le possibili cause del fenomeno, riferibili alle condizioni di lavoro o a fattori organizzativi o gestionali che lo possano provocare e prospettare alla direzione aziendale l'eventuale soluzione del caso in sede extra giudiziale.

3. I comitati sono costituiti da un componente designato unitariamente dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto e da un rappresentante designato dall'Aziende.

4. Le Parti concordano che i comitati possano essere costituiti nelle Aziende con oltre 35 dipendenti; per le altre Aziende ci si avvale del comitato paritetico esistente nell'Azienda limitrofa più grande del territorio regionale.

TITOLO II
NORME GENERALI

ART. 14
ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Assunzione

1. L'assunzione del personale dipendente è effettuata nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria vigenti in materia.

2. Secondo le disposizioni vigenti, l'Azienda deve inviare alla Sezione Circoscrizionale per l'impiego, una comunicazione contenente il nominativo del lavoratore assunto, la data dell'assunzione, la tipologia contrattuale, l'inquadramento ed il trattamento economico e normativo. Detta comunicazione, laddove si voglia beneficiare delle agevolazioni eventualmente previste per l'assunzione, deve essere integrata degli elementi a ciò necessari.
Lettera di assunzione

3. L'assunzione viene comunicata all'interessato con lettera nella quale, come previsto dalla vigente legislazione, sono indicati:

a) la data di assunzione;
b) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
c) la durata del periodo di prova;
d) l'Area ed il livello di inquadramento in base a quanto previsto dal presente Contratto;
e) il trattamento economico iniziale;
f) la sede di assegnazione;
g) il termine finale in caso di rapporto a tempo determinato;
h) la quantità di prestazione lavorative in caso di rapporto a tempo parziale e la tipologia del rapporto;

4. Ad ogni lavoratore viene consegnata copia del Contratto collettivo e decentrato applicato.

Documenti

5. Per l'assunzione il lavoratore deve presentare, di norma mediante autocertificazione o a richiesta in termini di legge, i seguenti documenti:
a) certificato di nascita;
b) certificato di cittadinanza dei Paesi dell'UE e/o titolo di soggiorno in corso di validità;
c) titolo di studio ed eventuali specializzazioni;
d) stato di famiglia.

6. In particolare, all'atto dell'assunzione, vanno consegnati:
a) eventuali certificati di servizi prestati in precedenza.

7. Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'Azienda la residenza ed il domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

Idoneità

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

ART. 15
TRATTAMENTO LAUREATI E DIPLOMATI

1. L'assegnazione del livello di inquadramento viene effettuata in relazione alle mansioni svolte ed i lavoratori capaci hanno aperte tutte le possibilità di carriera indipendentemente dai titoli di studio.

2. Allo scopo, tuttavia, di regolare, all'inizio del rapporto di lavoro, la posizione di coloro che sono in possesso di uno dei seguenti titoli di studio riconosciuti dallo Stato e, di volta in volta, espressamente richiesti dall'Azienda per l'assunzione vengono fissate le norme seguenti:
a) Laurea specialistica: all'atto dell'assunzione sono inquadrati in livello A3. Essi possono essere sottoposti ad idonee azioni di formazione, previste per il personale neo-assunto. Successivamente, gli interessati possono essere sottoposti ad idonee azioni formative a carattere teorico-pratico che si svilupperanno anche mediante utilizzazione in mansioni diverse.
b) Laurea triennale e diplomi universitari: all'atto della assunzione sono inquadrati in livello B1. Essi sono sottoposti alle azioni di formazione previste per il personale neo-assunto. Successivamente, e per un adeguato periodo necessario al conseguimento delle conoscenze pratiche relative alla mansione, gli interessati sono sottoposti ad idonee azioni formative a carattere teorico-pratico, che possono svilupparsi anche mediante impieghi con rotazione in mansioni diverse di livello B1.
c) Diplomati da scuola media superiore: all'atto dell'assunzione sono inquadrati in livello B3. Essi sono sottoposti alle azioni di formazione previste per il personale neo-assunto. Successivamente,

e per un adeguato periodo necessario al conseguimento delle conoscenze pratiche relative alla mansione, gli interessati sono sottoposti ad idonee azioni formative a carattere teorico-pratico, che possono svilupparsi anche mediante impieghi con rotazione in mansioni diverse di livello B3.

ART. 16
MOBILITÀ ORIZZONTALE

1. Tenuto conto delle caratteristiche del posto da ricoprire e fatti salvi gli eventuali accertamenti di idoneità, possono realizzarsi, in relazione alle esigenze di servizio, spostamenti di lavoratori, nell'ambito delle posizioni previste per uno stesso livello. Tali spostamenti possono realizzarsi anche a richiesta dei singoli lavoratori, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio e previa verifica suindicata.

2. Detta mobilità è finalizzata a:
a) razionalizzazione dell'impiego del personale;
b) accelerazione delle procedure per la copertura dei posti vacanti;
c) riorganizzazione e trasferimento di reparti, uffici o servizi.

ART. 17
SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

1. Accertamenti preventivi

1. L'Azienda, avvalendosi delle strutture preposte nel rispetto della normativa vigente, sottopone l'interessato ad accertamenti preventivi tesi a constatare l'idoneità alla mansione specifica.

2. Tali accertamenti, in conformità a quanto stabilito dal decreto legislativo 81/2008, sono svolti anche nei confronti del personale disabile assunto ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, tenuto conto di quanto specificamente disposto al riguardo da tale legge.

3. In assenza di un giudizio di idoneità specifica alla mansione per la quale il lavoratore deve essere assunto non potrà farsi luogo alla costituzione del rapporto di lavoro.

2. Accertamenti periodici

1. Allo scopo di preservare lo stato di salute dei dipendenti e di migliorare le condizioni di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, le aziende, avvalendosi del medico competente, sottoporranno il personale ad accertamenti sanitari periodici nel rispetto della normativa di legge.

2. Tali accertamenti possono comprendere, a giudizio del medico competente, anche esami clinici e/o biologici e/o indagini diagnostiche mirati al rischio specifico al fine di consentire l'espressione del giudizio di idoneità alla mansione. In proposito, il medico competente può avvalersi della collaborazione di medici ed istituti specialistici scelti dal datore di lavoro, fermo restando l'assoluto rispetto del segreto professionale circa le notizie a carattere sanitario. Esse dovranno essere comunicate esclusivamente al medico competente che, acquisiti tutti gli elementi di valutazione reputati necessari, esprimerà il giudizio di idoneità alla mansione.

3. Il lavoratore non può sottrarsi agli accertamenti di cui sopra, essenziali per tutelare la sua stessa integrità fisica.

4. Qualora il lavoratore rifiuti di sottoporsi ai previsti accertamenti sanitari periodici ovvero promossi dall'Azienda, al fine di valutare la sua idoneità lavorativa, il rapporto sarà risolto.

5. Il medico competente conclude l'accertamento sanitario esprimendo un giudizio circa la idoneità alla mansione specifica, che sarà comunicato, contestualmente, al lavoratore, al rappresentante per la sicurezza ed alla Direzione aziendale.

6. La periodicità degli accertamenti sarà definita dal medico competente, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione nonché i rappresentanti per la sicurezza non appena nominati. Essa sarà stabilita sulla base del Documento contenente la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro e potrà essere oggetto di successive modifiche.

7. Sulla base del Documento suddetto l'Azienda definirà la tabella delle mansioni correlata ad ogni area di attività ed i relativi rischi per la salute. Tale tabella sarà trasmessa anche al Servizio Prevenzione Igiene Sicurezza Lavoratori della USL territorialmente competente, in qualità di organo di vigilanza cui proporre ricorso avverso i giudizi di inidoneità fisica assoluta o relativa. Essa, inoltre, dovrà essere di volta in volta trasmessa anche alla commissione di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per gli eventuali adempimenti di competenza di cui all'articolo 10 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

8. Particolare attenzione sarà posta nel monitoraggio dello stato di salute, anche attraverso una più stretta cadenza degli accertamenti periodici, nei confronti del personale adibito ad attività usuranti nonché dei lavoratori che prestano servizio notturno.

9. Le aziende, sulla base dei risultati non nominativi degli esami effettuati, compileranno opportune statistiche, informandone il rappresentante per la sicurezza. Qualora dette statistiche facessero emergere dati allarmanti per particolari posizioni lavorative, le aziende adotteranno le misure del caso nell'ambito della vigente normativa.

10. Le cartelle sanitarie personali vanno conservate sotto il vincolo del segreto professionale. I dati in esse riportati vanno raccolti ed elaborati in modo del tutto anonimo. Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro consegna al lavoratore la cartella sanitaria e di rischio. Tutti coloro che collaborano alla raccolta dei dati sono tenuti al segreto professionale.

11. Il medico competente, nei casi in cui riterrà che sussistano elementi pregiudizievoli alla salute del lavoratore, li comunicherà al medico di fiducia del lavoratore stesso o, se del caso, ad un familiare dell'interessato con la massima riservatezza e con le dovute cautele.

12. Per quanto non espressamente indicato valgono le normative di legge o altre pattuizioni a livello aziendale correlate a particolari specificità.

13. Gli oneri per l'applicazione del presente articolo sono a carico dell'Azienda.

ART. 18
INIDONEITÀ SOPRAVVENUTA IN SERVIZIO

1. E' diritto dell'Azienda di far constatare in ogni momento l'idoneità psico-fisica del lavoratore a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito.

2. L'accertamento relativo deve essere compiuto dal Medico Competente, avvalendosi delle strutture preposte nel rispetto delle norme di legge vigenti, e si conclude con un giudizio circa l'idoneità alla mansione.

3. Contro l'eventuale giudizio di inidoneità sia l'Azienda che il lavoratore possono esperire un solo ricorso, secondo la vigente normativa, rivolgendosi all'organo di vigilanza territorialmente competente ai sensi dell'art. 41 comma 9 del decreto legislativo 81/2008.

4. Nelle more dell'esperimento del ricorso di cui al precedente punto e fino all'acquisizione del relativo esito, il lavoratore sarà provvisoriamente inserito in mansioni confacenti con il suo stato, come indicate dal medico competente, compatibilmente con le esigenze funzionali aziendali, in considerazione della temporaneità dello stato di inabilità.

5. L'Azienda deve dare comunicazione scritta al lavoratore dell'esito della visita medica cui è stato sottoposto, limitatamente, tuttavia, alla constatazione della sua capacità lavorativa. A salvaguardia del diritto alla segretezza dei dati riferiti alla propria condizione sanitaria, il lavoratore dovrà consegnare ogni e qualsiasi certificazione e documentazione medica in suo possesso esclusivamente e direttamente al medico competente.

6. Gli organi di cui sopra potranno:
a) dichiarare il lavoratore idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito;
b) dichiarare il lavoratore totalmente inidoneo a svolgere qualsiasi attività lavorativa;
c) dichiarare il lavoratore inidoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito, ma non anche inidoneo a svolgere qualsiasi altra attività lavorativa;
d) dichiarare il lavoratore temporaneamente inidoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto od alle quali è stato successivamente adibito, ma non anche inidoneo a svolgere qualsiasi altra attività lavorativa.

7. Nei casi previsti dal precedente punto 6, lettere b) e c), l'Azienda deve procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, fermo restando quanto previsto dal successivo punto 8.

8. E' data facoltà al lavoratore, ove ricorra il caso previsto dal precedente punto 6, lettera c), di formulare all'Azienda richiesta scritta di essere mantenuto in servizio per svolgere mansioni diverse da quelle a cui era adibito prima dell'accertamento medico. In tal caso, l'inoltro della richiesta sospende la procedura di licenziamento.

9. La richiesta di cui sopra deve essere inoltrata all'Azienda entro cinque giorni dal ricevimento della lettera con la quale l'Azienda stessa, a seguito dell'esito della visita, comunica al lavoratore l'intenzione di risolvere il rapporto di lavoro.

10. L'accertamento relativo alla possibilità di mantenere, o meno, il lavoratore in servizio con mansioni diverse deve avvenire in una riunione congiunta tra la Direzione aziendale, le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL ed il lavoratore interessato.

11. Nell'ipotesi in cui, a seguito dell'accertamento compiuto ai sensi del precedente punto 10, risulti che il lavoratore può essere mantenuto in servizio, ancorché in mansioni non equivalenti od anche inferiori a quelle di assunzione od a quelle alle quali è stato successivamente adibito, deve essere redatto apposito verbale nel quale il lavoratore dovrà espressamente dichiarare di accettare le mansioni che gli sono state assegnate. Il predetto verbale, oltre che dal lavoratore interessato, deve essere sottoscritto per accettazione dalla Direzione e dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL Qualora non si raggiunga l'accordo, l'Azienda procederà al licenziamento del lavoratore, come previsto al precedente punto 7, con eventuale applicazione delle successive disposizioni in materia di esonero agevolato per inidoneità.

12. Nell'ipotesi prevista al precedente punto 11, il lavoratore mantenuto in servizio dovrà essere inquadrato nel livello di competenza delle nuove mansioni attribuitegli. Qualora il nuovo inquadramento risultasse inferiore al precedente, verrà conservata ad personam la differenza in cifra tra la retribuzione individuale percepita al momento dell'assegnazione del nuovo livello e la nuova retribuzione. Tale differenza (ad personam) è parte della retribuzione globale.

13. Nel caso di lavoratori disabili assunti ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, le disposizioni del presente articolo si applicano compatibilmente con quanto specificamente previsto dall'articolo 10 della predetta legge.

Esonero agevolato per inidoneità

A. Nei confronti dei lavoratori riconosciuti, con le procedure di cui ai commi precedenti, inidonei alle mansioni per cui erano stati assunti od a cui erano stati successivamente adibiti, l'Azienda, esperita infruttuosamente la procedura di riallocazione, procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro con il riconoscimento di una somma una tantum definita nella sotto indicata tabella.

B. L'esonero, stante la condizione di cui al precedente punto A, avverrà senza corresponsione di premio per i lavoratori che al momento del provvedimento del licenziamento abbiano un'età anagrafica pari a quella stabilita dalle disposizioni in materia previdenziale per il collocamento a riposo per limiti di età, diminuita di un anno.

Anni di servizio aziendale	Mensilità globali dell'ultima retribuzione (x 14:12)
10 compiuti	3
11 compiuti	4
12 compiuti	5
13 compiuti	6
14 compiuti	7
15 compiuti	8
16 compiuti	9
17 compiuti	10
18 compiuti	11
19 compiuti	12
20 compiuti	14
22 compiuti	13
24 compiuti	12
25 compiuti	11
26 compiuti	10
27 compiuti	9
28 compiuti	8
29 compiuti	7
maggiore di 29 anni	6

C. L'una tantum sopra definita spetta integralmente ai lavoratori di età inferiore ai 55 anni compiuti anagraficamente, al momento del provvedimento del licenziamento definitivo. Viene ridotta di 2/30 per ogni anno di età superiore al 55° compiuto anagraficamente.

ART. 19
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

1. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalla normativa legislativa in vigore e dalle norme del presente articolo.

2. I dipendenti a tempo determinato non possono superare il 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, con arrotondamento all'unità superiore e con un minimo di quattro unità.

3. Qualora l'Azienda ne ravvisi la necessità, con specifico accordo aziendale con la RSU e le OO.SS. territoriali, che definisce anche le casistiche che possono dar luogo alle assunzioni a tempo determinato, la quota di cui al comma 2 può essere elevata in funzione di specifiche esigenze aziendali.

4. Il periodo di preavviso è stabilito nelle seguenti misure:
a) per assunzione fino a 6 mesi: 15 giorni;
b) per periodi superiori: 30 giorni.

5. Per il periodo di prova si applica l'art. 34 del presente contratto.

ART. 20
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1.Il rapporto di lavoro a tempo parziale (o lavoro part-time) di cui al D.lgs. n. 81/2015 (Jobs act), è quello in cui l'orario di lavoro risulti comunque inferiore a quello stabilito dal presente contratto.

2. Le aziende possono assumere lavoratori/lavoratrici con rapporto a tempo parziale ed anche trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa.

3. Le parti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire un valido strumento di governo e gestione del rapporto di lavoro, nell'interesse del prestatore di lavoro e nel rispetto delle esigenza organizzative dell'Azienda, rappresentando altresì un'occasione di allargamento della base occupazionale.

4. Il contratto di lavoro a tempo parziale, redatto in forma scritta, può essere stipulato sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, nelle seguenti forme:
a) orizzontale, con orario giornaliero in tutti i giorni lavorativi ridotto rispetto a quanto stabilito per il personale a tempo pieno;
b) verticale, con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, mese o anno;
c) misto, con la combinazione delle due modalità di svolgimento di cui alle precedenti lettere a) e b), che contemplino periodi predeterminati sia a tempo pieno, sia a orario ridotto, sia di non lavoro.

5. Le assunzioni dei lavoratori a tempo parziale vengono effettuate secondo le stesse regole e procedure previste per i lavoratori a tempo pieno.

6. All'atto dell'assunzione per tutte le forme di lavoro a tempo parziale l'azienda fissa la durata della prestazione che non è, comunque, inferiore al 30% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno.

7. Il lavoratore assunto a tempo parziale può presentare in qualsiasi momento, domanda intesa a trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno; l'accoglimento della stessa viene valutato dall'Azienda informata la R.S.U., e le corrispondenti strutture territoriali competenti sulla base delle esigenze di servizio.

8. In caso di assunzioni a tempo pieno il datore di lavoro terrà prioritariamente in considerazione le richieste dei lavoratori già assunti a tempo parziale. Alla pianificazione delle assunzioni sarà data idonea informazione.

9. L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'Azienda e del lavoratore, anche nell'ipotesi di passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa, in conformità della procedura prescritta dall'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000.

10. Nel contratto deve essere indicata espressamente la distribuzione dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, settimana, mese ed anno, in ragione della tipologia di part-time adottata, ed eventuali clausole flessibili e/o elastiche concordate.

11. Al lavoratore a tempo parziale spettano la retribuzione, le mensilità aggiuntive, il premio di produttività ed ogni altro trattamento contrattuale in atto per i lavoratori a tempo pieno, in

proporzione alle ore di lavoro effettivamente prestate, sempre che ciò non sia obiettivamente incompatibile con la natura del rapporto a tempo parziale, fermo restando i principi di non discriminazione definiti dall'art. 4 D.Lgs. n. 61 del 2000.

12.Il personale in servizio a tempo pieno, che intende trasformare il rapporto a tempo parziale, deve inoltrare apposita domanda all'azienda, che valuta con particolare attenzione nei limiti delle esigenze di servizio, le richieste presentate, con riferimento alla sussistenza delle seguenti condizioni:
a) lavoratori con figli di età inferiore a otto anni;
b) lavoratori tutelati dalla legge n. 104/1992 e successive modifiche;
c) lavoratori studenti di cui all'articolo 10 della legge, n. 300/70;
d) lavoratori che comprovino, con adeguata documentazione particolari esigenze di carattere personale o familiare.

13. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, in conformità delle previsioni di cui al D.lgs. n. 81/2015 (c.d. Jobs act) hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale verticale o orizzontale e viceversa in qualsiasi momento lo richieda il dipendente.

14. Al di fuori dei casi precedentemente indicati, l'Azienda valuta l'accoglimento della domanda del lavoratore, tenuto conto delle esigenze organizzative. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, la durata può essere determinata nel tempo, ferma restando la possibilità di durata illimitata.

15. L'accordo sulla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta ed è regolato come segue:
a) dovrà contenere 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 (ovvero comunicazione telematica) della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio nell'ipotesi di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, ove prevista per legge.

16, Al lavoratore che fruisce del tempo parziale è garantito, al termine del periodo concordato il ritorno a tempo pieno con mansioni equivalenti a quelle già ricoperte.

17. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto da tempo pieno a tempo parziale, può in qualunque momento, decorsi almeno 6 mesi dalla trasformazione presentare all'azienda richiesta per il rientro a tempo pieno nelle proprie mansioni ovvero in mansioni equivalenti. L'azienda entro 15 giorni dalla domanda valuta l'accoglimento della stessa con formale motivazione.

18. Sia nelle ipotesi di assunzioni a tempo parziale che nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, l'azienda a fronte di particolari esigenze organizzative e/o produttive, può effettuare variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'ipotesi in cui sia prevista la clausola flessibile nel contratto, acquisendo il preventivo consenso scritto del lavoratore.

19. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto può inoltre essere prevista la clausola elastica quale incremento della quantità della prestazione, solo se concordata preventivamente per iscritto con il lavoratore, a fronte di particolari esigenze di carattere organizzativo e/o produttivo, nella misura massima pari al 25% da computarsi sull'orario originariamente concordato.

20. Le suddette clausole elastiche possono essere pattuite tra le parti in vista di una modifica temporanea della quantità della prestazione, distinguendosi, comunque, dai casi di ammissione del lavoro straordinario.

21. L'esercizio da parte dell'azienda della possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa ovvero di modificare la collocazione temporale della stessa può avvenire solo per particolari esigenze organizzative e/o produttive e comporta, in favore del lavoratore un preavviso minimo di 10 giorni lavorativi da comunicare per iscritto al lavoratore.

22. Il lavoratore ha diritto a percepire una maggiorazione limitatamente alle ore oggetto di variazione o di incremento, pari al 25% sull'importo della retribuzione oraria globale.

23. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da apposito accordo scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU o RSA designato dal lavoratore stesso o da una OO.SS. firmataria del CCNL.

24. L'eventuale rifiuto del lavoratore a stipulare gli accordi suddetti non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nè consente l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Il lavoratore può disdettare il patto scritto concernente la clausola elastica in presenza di uno dei seguenti motivi:
a) esigenza di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
b) esigenze di carattere familiare e/o necessità di assistere in via continuativa il coniuge o il convivente o i parenti entro il 2° grado, secondo quanto certificato dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata od autonoma;
d) in quanto lavoratore studente che sta fruendo dei benefici di cui all'art. 43 del CCNL, qualora la variazione della prestazione, per effetto dell'adozione di predetta clausola, risulti pregiudizievole alle esigenze di studio.

25. La disdetta ha effetto a partire dal 30° giorno calendariale successivo all'invio della relativa comunicazione.

26. L'esercizio da parte del lavoratore del diritto di disdetta di cui sopra non costituisce motivo di licenziamento ne' consente l'adozione di provvedimenti disciplinari e viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa.

27. Per eccezionali e temporanee esigenze dell'Azienda, il personale con contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto può effettuare, previo consenso del lavoratore, lavoro straordinario nei limiti del 15% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad 1 mese, da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

28. Si considera in ogni caso straordinario anche il lavoro prestato oltre il limite dell'orario di lavoro concordato tra le parti sino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

29. Nel caso di superamento del limite stabilito per lo svolgimento del lavoro straordinario di cui sopra si applica una maggiorazione pari al 50% sull'importo della retribuzione oraria globale.

30. Il trattamento economico delle prestazioni di lavoro straordinario è compensato con la corresponsione dello stipendio orario maggiorato con le percentuali di cui all'art. 41 del CCNL.

31. Su richiesta del lavoratore, le prestazioni di lavoro straordinarie, rese in via continuativa e non occasionale negli otto mesi precedenti la data della richiesta, saranno consolidate, con atto scritto, nell'orario di lavoro ordinario settimanale per una quota pari almeno al 70% della media delle ore prestate nel periodo predetto, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale. Sono escluse dal consolidamento le ore di lavoro straordinarie dovute a sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

32. Per gli aumenti collegati all'anzianità di servizio il periodo trascorso a tempo parziale vale per intero ai fini della maturazione del diritto, mentre l'aumento viene attribuito in proporzione alla

ridotta prestazione lavorativa. L'aumento maturato, così proporzionato, resta invariato in caso di rientro a tempo pieno.

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

ART. 21
CONTRATTO DI APPRENDISTATO

1. Le Parti convengono che il contratto di apprendistato, in quanto contratto di lavoro a contenuto formativo, rappresenta un valido strumento finalizzato a costruire professionalità anche di livello elevato da inserire nelle aziende.

2. Per la relativa disciplina per l'applicazione dell'istituto contrattuale dell'Apprendistato le Parti fanno riferimento al D.Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011 e s.m. apportate dal D.Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011, dalla Legge n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero), dalla Legge n. 78/2014 (c.d. riforma Poletti) e dal D.Lgs n. 81/2015.

Dichiarazione a verbale
Le Parti concordano di stabilire, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, in un accordo separato da allegare al CCNL, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche in ragione del tipo di qualificazione ai fini contrattuali da conseguire con l'apprendistato professionalizzante.
L'accordo provvederà a disciplinare oltre all'apprendistato professionalizzante, già previsto dall'art. 21, anche:

1. l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
2. l'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

ALTRE FORME DI LAVORO

ART. 22
FINALITA'

1. Ad integrazione di quanto previsto dalla legge in materia di forme di lavoro, cui deve farsi riferimento per quanto non disciplinato dal presente Contratto, le aziende applicano le disposizioni di cui al presente Titolo, nell'intento di:
a) razionalizzare l'organizzazione del lavoro;
b) realizzare economie pubbliche;
c) contribuire positivamente a i problemi dell'occupazione.

2. Le sperimentazioni effettuate dalle aziende saranno monitorate a cura della Commissione Nazionale di Gestione al fine di trarne elementi utili per una revisione della normativa da effettuare in occasione del rinnovo contrattuale, che terrà conto della evoluzione delle norme legislative e degli Accordi interconfederali in materia.

3. Sono integralmente applicabili le norme di cui alla Legge 24 dicembre 2007 n. 247 "Norme di attuazione del protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale".

Nota a verbale:
Le parti si impegnano in sede di rinnovo contrattuale ad approfondire l'istituto del lavoro agile introdotto nell'ordinamento dalla L. 22 maggio 2017, n. 81 ed a verificarne le modalità di adeguamento all'organizzazione del lavoro nelle Aziende casa.

ART. 23
DISCIPLINA DEL TELELAVORO

1. Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.
2. I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'Azienda

3. La telelavoratrice o il telelavoratore resterà in organico presso l'unità produttiva di origine o, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

4. Le parti convengono che il telelavoro costituisce per le aziende una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati. Le parti convengono altresì che tenendo conto delle possibilità insite nella società dell'informazione, si incoraggerà tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro.

5. I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:
a) volontarietà delle parti;
b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie posizioni lavorative;
d) individuazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione.

6. La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazioni lavorative sono in trasformazione e che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla RSU, o in sua assenza dalla R.S.A. o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

7. Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro, concordate tra le parti, dovranno risultare da atto scritto costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

8. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

9. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.

10. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta

11. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del

lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

ART. 24
POSTAZIONE DI TELELAVORO

1. Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

2. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

3. La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale.

4. Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

5. L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

6. Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

7. Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

8. Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo ecc. rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

9. La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata, fatte salve specifiche esigenze connesse alla particolare tipologia della prestazione. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

10. Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

11. Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

12. Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti alle lavoratrici ed ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

13. In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro.

14. Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire alle telelavoratrici ed ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo; alla partecipazione alla veste di elettorato attivo e passivo alla elezione delle RSU e ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

15. Il datore di lavoro provvederà ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, anche in modo da garantire la trasparenza dei controlli.

16. Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle RSU, o in loro assenza alle R.S.A. o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della legge n. 300/70 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

17. La lavoratrice e o il lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento della postazione di lavoro.

18. Secondo la normativa vigente (D.Lgs 81/2008) con l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza della Struttura Associativa di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

19. E' facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza.

20. In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 D.Lgs 81/2008 ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice o il lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

21. Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

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

ART. 25
PROGETTI DI LAVORO

1. Le Aziende, previo confronto con le OO.SS. aziendali, possono definire progetti con ricorso a forme di telelavoro al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

2. Nei progetti sono indicati: gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto, le modalità di effettuazione, le tipologie professionali ed il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, i tempi e le modalità di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento, le modificazioni organizzative ove necessarie, nonché i costi e i benefici.

3. Il progetto è predisposto dal dirigente o dal responsabile dell'ufficio o servizio nel cui ambito si intendono avviare forme di telelavoro, d'intesa con il responsabile dei sistemi informativi, ove presente.

4. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfettaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici, sulla base delle intese raggiunte in sede di contrattazione integrativa decentrata.

5. Le aziende nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:
- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
- danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.

6. Le aziende provvedono altresì alla copertura assicurativa INAIL. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità della stessa in caso di accesso presso il domicilio.

7. Copia del documento di valutazione del rischio è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda.

8. La contrattazione decentrata integrativa definisce l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione.

9. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro

ART. 26
ASSEGNAZIONE AL TELELAVORO E REINTEGRAZIONE NELLA SEDE ORIGINARIA

1. L'Azienda assegna il dipendente al telelavoro ai sensi dell'art. 25 specificando l'unità produttiva e ne dispone il reintegro ai sensi del successivo comma 3, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione aziendale, che, fra l'altro, consentano di valorizzare i benefici sociali e personali del telelavoro, anche al fine di favorire l'adesione volontaria dei lavoratori.

2. La prestazione di telelavoro può effettuarsi nel domicilio del dipendente a condizione che sia ivi disponibile un ambiente di lavoro conforme alle norme generali di prevenzione e sicurezza nelle utenze domestiche.

3. Il dipendente addetto al telelavoro è reintegrato, a domanda, nell'Azienda di appartenenza, purchè sia trascorso il periodo di tempo fissato dal progetto, nel corso del quale la domanda non può essere presentata. Il reintegro viene disposto entro sessanta giorni dalla richiesta.

ART. 27
VERIFICA DELL'ADEMPIMENTO DELLA PRESTAZIONE

1. I progetti determinano i criteri, orientati ai risultati, per l'individuazione di standard qualitativi e quantitativi delle prestazioni da svolgere mediante ricorso al telelavoro.
2. La verifica dell'adempimento della prestazione è effettuata dal dirigente, alla stregua dei predetti standard.

ART. 28
TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

1. La contrattazione aziendale, in relazione alle diverse forme di telelavoro, adegua alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro, garantendo in ogni caso un trattamento equivalente a quello dei dipendenti impiegati nella sede di lavoro.

2. Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda, la contrattazione aziendale definisce altresì le modalità per l'accesso al domicilio del dipendente addetto al telelavoro dei soggetti aventi competenza in materia di salute, sicurezza e manutenzione, nonché le condizioni di reperibilità del dipendente stesso.

3. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali. Il lavoratore si impegna a porre in atto idonee misure a tutela della riservatezza dei dati.

Le parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

ART. 29
NORMA FINALE

1. Le norme legislative, regolamentari e contrattuali applicabili agli enti destinatari delle presenti disposizioni, debbono essere interpretate in modo tale da favorire la progettazione, l'introduzione, l'organizzazione e la gestione di forme di telelavoro.

ART. 30
CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è disciplinato dagli artt. 30-40 del D.lgs. n. 81/2015.

2. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

3. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

4. L'utilizzatore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D.lgs. n. 81/2008 nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore e non dal somministratore.

5. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
6. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

CONTRATTI DI LAVORO TEMPORANEO (LAVORO INTERINALE)

ART. 31
RIFERIMENTI NORMATIVI

1. Le presenti disposizioni disciplinano l'utilizzo dei contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni, cui deve farsi riferimento agli effetti applicativi ed interpretativi per tutto quanto non specificamente regolato dalle presenti norme.

2. Fatti salvi i divieti previsti dal comma 4, articolo 1 della legge 196/1997 e fermo restando che il lavoro interinale non può sopperire a carenze stabili di organico, è consentito il ricorso al lavoro temporaneo nei seguenti casi:
a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto. Il contratto può riguardare anche i periodi precedente e successivo all'assenza, necessari al trasferimento delle conoscenze e istruzioni necessarie all'espletamento della prestazione;
b) per punte di più intensa attività o per esigenze straordinarie, anche dovute a innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni ovvero per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti;
c) per l'esecuzione di particolari attività, delimitate nel tempo, limitatamente alle professionalità o specializzazioni diverse da quelle reperibili tra il personale occupato, ovvero per consentire la temporanea utilizzazione di professionalità non previste dall'organizzazione dell'ente, anche al fine di sperimentarne la necessità;
d) per particolari fabbisogni connessi alle attività amministrative e tecniche, quali ad esempio quelle inerenti alla sostituzione e alla modifica del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informative generali o di settore, ovvero di diversi sistemi di contabilità e/o di controllo di gestione.

ART. 32
LIMITI DI UTILIZZO E TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

1. Le qualifiche per le quali è vietato il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro sono quelle comprese nella "Area D" del vigente sistema di classificazione del personale e quella corrispondente al livello C3. Il divieto di cui al presente comma non trova applicazione per la sostituzione temporanea dei portieri.

2. I prestatori con contratto di somministrazione di lavoro impiegati non potranno superare la media, annuale, dell'8% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5, con un minimo di 4 unità nel caso la suddetta percentuale non raggiunga tale limite.

3. Al prestatore con contratto di somministrazione di lavoro è corrisposto un trattamento non inferiore alla retribuzione fissa prevista dal CCNL Federcasa per i lavoratori di mansioni pari o equiparabili. Se coinvolto in attività alle quali è ricollegato un premio di risultato, ha altresì diritto ad una quota dello stesso proporzionata al tempo di lavoro prestato.

ART. 33
INFORMAZIONE SINDACALE

1. L'amministrazione che si avvalga delle presenti norme è tenuta alle seguenti comunicazioni:
a) comunicazione alla RSU ed alle corrispondenti strutture sindacali territoriali firmatarie del CCNL il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, le predetta comunicazioni devono comunque essere effettuata nei cinque giorni successivi;
b) comunicazione semestrale, alle strutture sindacali nazionali firmatarie del CCNL, del numero e dei motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

ART. 34
PERIODO DI PROVA

1. L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova, secondo la disciplina del presente articolo.

2. La durata del periodo di prova è stabilita come segue:
a) in sei mesi di effettivo servizio per i lavoratori di area Q, A e B;
b) in non oltre tre mesi di effettivo servizio per tutti per tutti gli altri lavoratori.

3. Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore a quella stabilita dal presente CCNL per il livello nel quale il lavoratore in prova è stato assunto.

4. A quest'ultimo spettano, inoltre, gli elementi accessori della retribuzione e le eventuali indennità connesse alle mansioni per svolgere le quali è stato assunto.

5. Non sono ammesse né la protrazione, né la rinnovazione del periodo di prova.

6. I giorni di assenza per qualsiasi causa, anche ove le assenze siano equiparate alla prestazione lavorativa come nel caso delle ferie, congedo matrimoniale, ecc., prolungano in pari misura il periodo di prova previsto.

7. Nel caso di sopravvenuta malattia, il periodo di prova resta sospeso fino ad un massimo di centottanta giorni di calendario, con decorrenza della retribuzione, conteggiati dal giorno d'inizio della malattia.

8. Superato questo limite di tempo, il rapporto di lavoro in prova è risolto ad ogni effetto.

9. Nel caso di infortunio sul lavoro il periodo di prova resta sospeso sino alla guarigione clinica, accertata dall'Ente preposto, fermo restando il trattamento economico previsto dall'articolo 48.

10. Durante il periodo di prova sia l'Azienda che il lavoratore possono risolvere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso, né relativa indennità sostituiva.

11. Qualora avvenga la risoluzione per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per i lavoratori delle aree Q ed A, e durante il primo mese per il restante personale, sono corrisposti la retribuzione per il solo periodo di servizio prestato, i ratei della 13° e

14° mensilità e l'eventuale compenso per le ferie non godute. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini suddetti, al lavoratore è corrisposta la retribuzione fino alla metà od alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

12. Superato il periodo di prova, senza dichiarazione di recesso, il lavoratore si intende confermato in servizio con anzianità decorrente, a tutti gli effetti, dal primo giorno dell'assunzione.

ART. 35
PRESTAZIONI PRESSO ALTRI ENTI O AZIENDE

1. Per comprovate esigenze di servizio, è consentito l'utilizzo di personale di o presso altre aziende o enti, previo consenso o richiesta delle stesse aziende o enti interessati e consenso dell'interessato, senza pregiudizio alcuno economico e giuridico.

2. Tutti gli oneri diretti ed indiretti sono a carico dell'Azienda di destinazione del dipendente.

3. Le forme di utilizzo di personale di cui al comma 1 hanno durata non superiore a 12 mesi sono rinnovabili, previo consenso del dipendente interessato.

ART. 36
TRASFERIMENTO

1. E' consentita la assunzione, a parità di livello, dei dipendenti a tempo indeterminato che avanzino domanda di trasferimento dagli enti e dalle aziende aderenti alla Federcasa.

2. L'Azienda cui è rivolta la domanda di trasferimento, esamina la rispondenza dei requisiti professionali posseduti dal richiedente rispetto alle caratteristiche del posto da ricoprire ed assume i conseguenti provvedimenti.

3. Il personale trasferito è esentato dal sostenimento del periodo di prova purché abbia già superato analogo periodo presso l'Ente di provenienza.

4. Ferma restando l'autonoma valutazione delle singole aziende nonché l'applicazione delle norme previste dal presente CCNL in materia di inquadramento, l'Azienda può attribuire al lavoratore un trattamento economico globalmente non inferiore a quello dallo stesso goduto nell'Azienda di provenienza conservando comunque in cifra, allo stesso titolo, gli aumenti periodici di anzianità già maturati.

5. Al dipendente che ne faccia esplicita richiesta è assicurato il ricongiungimento, ai fini del trattamento di fine servizio, con il servizio reso dall'ente di provenienza, previo trasferimento dei fondi precedentemente accantonati a tale titolo.

6. All'Azienda che assume il provvedimento di assunzione viene in ogni caso trasferita tutta la documentazione concernente il rapporto di lavoro del dipendente, al quale è garantito il trattamento previsto per la qualifica funzionale, oltre alla progressione economica maturata.

ART. 37
ORARIO DI LAVORO

1. La durata contrattuale dell'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, distribuite di norma su 5 o 6 giorni della settimana ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico ed è articolato, previo esame con le Organizzazioni sindacali, dal direttore nel rispetto delle disposizioni contenute

nell'articolo 50, comma 7, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 al fine della armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali

2. Per le finalità di cui al comma precedente, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:
a) ottimizzazione delle risorse umane;
b) miglioramento della qualità delle prestazioni;
c) ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
d) miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
3. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

ART. 38
ORARIO DI LAVORO PER ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI, COMPRESI I CUSTODI E PORTIERI DI EDIFICI DI ERP

1. Le Parti, visto quanto previsto dal D.Lgs. 66/2003, come modificato dal D.Lgs. 213/2004, in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, si danno atto che, in attuazione delle deroghe previste dagli artt.16 e 17 del citato Decreto, per i portieri/custodi degli stabili esclusivamente nelle aziende che prevedono tali figure in ragione della peculiarità delle mansioni connesse al concreto assetto organizzativo aziendale, possono essere derogate in sede di contrattazione di secondo livello le disposizioni contenute nel presente capo con riferimento alla durata dell'orario di lavoro.

2. Fermo restando quanto previsto in materia di orario di lavoro, l'orario di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa è di 48 ore settimanali.
Per essi vige la stessa retribuzione base mensile prevista dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori previste dall'inquadramento di appartenenza.

3. All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'Azienda deve comunicare al lavoratore interessato l'orario di lavoro e la relativa paga.

4. La deroga si estende al personale che svolge attività di amministratore di condominio e dei relativi servizi prestati a favore dell'utenza ai soli fini della flessibilità.

ART. 39
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

1. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, anche plurisettimanale e annuale, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere.

2. A tal fine, viene indicato il seguente schema di attuazione da adattarsi alle esigenze e necessità di ogni singola Azienda in relazione anche ai regimi di orario esistenti localmente:
a) rispetto all'orario "normale" di lavoro, valevole per tutta l'Azienda interessata: devono essere prefissate le ore prima e dopo delle quali non è consentito - salva espressa richiesta della Direzione - rispettivamente l'accesso ai locali di lavoro alla mattina e la permanenza nei locali alla sera;
b) Per tutte le tipologie di articolazione dell'orario di lavoro disciplinate nel presente Contratto, la durata massima dell'orario medio settimanale non potrà, in ogni caso, superare le 48 ore, comprensive del lavoro straordinario, per ogni periodo di 7 giorni, da calcolarsi con riferimento ad un arco temporale non superiore a 4 mesi, fatti salvi diversi accordi aziendali, in ragione di peculiari esigenze organizzative;

c) la durata massima della prestazione ordinaria non può superare le 10 ore giornaliere fermi restando i limiti prefissati per la permanenza nella sede di lavoro dei dipendenti; la durata minima è fissata tenendo presenti le esigenze di compresenza per le necessità del servizio;
d) la Direzione stabilisce l'entità della durata dell'eccedenza e della carenza di prestazione ordinaria (c.d. saldo positivo o negativo) che il singolo lavoratore può, a seguito dell'adozione della flessibilità d'orario nella unità di appartenenza, accumulare all'interno del periodo nell'ambito del quale la compensazione deve avvenire. Pertanto, eventuali carenze di prestazione superiori al limite massimo stabilito sono considerate assenza ingiustificata, mentre le eventuali eccedenze non sono comunque utilizzate ai fini della compensazione, né danno luogo ad alcun trattamento economico; il dipendente non può chiedere di effettuare la compensazione nella giornata di sabato nelle aziende in cui l'orario è ripartito su cinque giorni settimanali e la compensazione di carenza di prestazione può essere effettuata solo entro le date di flessibilità previste;
e) sono individuate dalla Direzione le posizioni di lavoro alle quali non può essere applicato l'orario flessibile;
f) la compensazione, nell'ambito dell'eccedenza o carenza della prestazione come individuate ai sensi del precedente punto c), va effettuata all'interno del periodo stabilito in seguito a contrattazione in sede locale;
g) va considerato "lavoro straordinario", e come tale compensato, solo quello espressamente richiesto dall'Azienda in eccedenza alla durata normale della prestazione di appartenenza. Conseguentemente, non va considerato lavoro straordinario la prestazione richiesta dall'Azienda ed effettuata entro la suddetta durata normale; al personale che si trovi in situazione di saldo negativo di orario, le prestazioni richieste dall'Azienda oltre la durata normale giornaliera dell'orario di lavoro vengono considerate come compensazione di detto saldo negativo e pertanto non danno luogo al trattamento previsto per il lavoro straordinario nei limiti delle fasce di flessibilità come individuate ai sensi del precedente punto c);
h) le altre assenze orarie (retribuite o non, iniziali o terminali), decorrono o hanno termine dall'inizio o alla fine dell'orario "normale" fissato nell'Azienda e/o unità interessata.

ART. 40
LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO FESTIVO, LAVORO NOTTURNO, TRATTAMENTO TURNISTI

1. Si considera lavoro "straordinario" quello compiuto dal lavoratore oltre i limiti della durata normale delle prestazioni, fissata dall'articolo 37 del presente Contratto.

2. Si considera "notturno" il lavoro compiuto tra le ore 22 e le ore 6.

3. Di conseguenza, si considera:
a) "straordinario feriale", il lavoro compiuto, oltre i limiti della durata normale dell'orario, nelle giornate non festive, a norma dell'articolo 37 del presente Contratto, tra le ore 6 e le ore 22;
b) "straordinario festivo", il lavoro compiuto, oltre i limiti della durata normale dell'orario, nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi a norma dell'articolo 46 del presente Contratto, dal lavoratore addetto a mansioni per le quali deve essere dato il riposo settimanale di domenica, nonché quello compiuto, in relazione al turno di lavoro, in uno dei giorni festivi (escluse le domeniche) dal lavoratore addetto a lavori per i quali è consentito il riposo settimanale non di domenica;
c) "straordinario notturno", il lavoro compiuto, oltre i limiti della durata normale dell'orario, tra le ore 22 e le ore 6;
d) "straordinario festivo notturno", il lavoro compiuto, oltre i limiti della durata normale dell'orario, tra le ore 22 e le ore 6, nelle giornate festive o nelle giornate di riposo settimanale non compensativo per i turnisti.

4. Le Parti stipulanti concordano che il ricorso al lavoro straordinario deve trovare giustificazione solo in casi di inderogabili esigenze connesse al verificarsi di situazioni urgenti o di carattere imprevedibile.

5. Il lavoro straordinario è compensato con la corresponsione dello stipendio orario, maggiorato delle seguenti percentuali:
a) straordinario feriale: 15%;
b) straordinario festivo: 30%
c) straordinario notturno: 30%;
d) straordinario notturno festivo: 50%.

6. Nel caso di svolgimento di attività lavorativa in regime di reperibilità effettuata da remoto (ad esempio con utilizzo di telefono cellulare e/o computer) le suddette percentuali sono ridotte della metà, salvo diversi accordi aziendali.

7. Non è riconosciuto né compensato il lavoro straordinario che non sia stato richiesto dall'Azienda.

8. Nessun lavoratore può rifiutarsi di compiere il lavoro straordinario, nelle diverse tipologie indicate dal precedente comma 3, senza giustificati motivi di impedimento.

9. Nei limiti consentiti dalla legge, ove particolari esigenze del servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare l'opera sua anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, con un tetto massimo di 150 (centocinquanta) ore annuali individuali, con una prestazione straordinaria che tenga conto delle disposizioni di legge vigenti in materia.

10. Tale tetto di 150 ore non cumulabili pro-capite può essere eccezionalmente elevato, previa contrattazione con le RSU e con le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto in presenza di significative e motivate esigenze di servizio, al fine di un effettivo contenimento dei costi derivanti anche da affidamenti di incarichi esterni. Entro il mese di febbraio dell'anno successivo l'Azienda informerà la RSU e le OO.SS. territoriali sull'attuazione delle norme previste dal presente articolo.

11. L'eventuale lavoro straordinario prestato di domenica, o in giorno di questa sostitutivo ai sensi del successivo articolo 46 comma 5° non pregiudica il diritto del lavoratore al riposo settimanale di 24 ore consecutive, da fruire di norma a partire dalla cessazione della prestazione straordinaria o in altro giorno, stabilito dall'Azienda, compreso nei 15 giorni successivi.

12. Le Parti concordano che la disciplina della turnazione e delle corrispondenti indennità dovrà essere definitiva a livello aziendale in sede di contrattazione di 2° livello stante la peculiarità dell'istituto contrattuale e le differenti esigenze operative delle Aziende, in stretta correlazione con le esigenze di servizio.

ART. 41
BANCA DELLE ORE

1. Per banca delle ore deve intendersi prestazione di lavoro straordinario.

2. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

3. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, unicamente ed esclusivamente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate dall'Azienda nel limite complessivo stabilito a livello di contrattazione aziendale con le RSU e le OO.SS. territoriali da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

4. Il lavoratore ha facoltà di accantonare, mensilmente, sul "conto individuale" una parte delle ore di lavoro straordinario effettuate da definirsi sulla base di accordi aziendali.

5. Le ore accantonate possono essere richieste o in retribuzione o come permessi compensativi, per le attività di formazione, o per necessità personali o familiari del dipendente sulla base di quanto definito negli accordi aziendali. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche ed organizzative e di servizio.

6. Le ore accantonate possono essere evidenziate in busta paga. Le maggiorazioni per la prestazione di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

ART. 42
ASSENZE E PERMESSI

1. Durante l'orario di lavoro, il lavoratore non può abbandonare il proprio lavoro se non debitamente autorizzato dall'Azienda.

2. Il lavoratore è tenuto, in caso di assenza dal lavoro, ad avvertire l'Azienda nello stesso giorno in cui ha inizio l'assenza, entro un'ora dall'inizio della propria prestazione ed a giustificarla al più tardi entro il mattino successivo; il tutto salvo il caso di comprovata forza maggiore.

3. Al lavoratore che ne faccia domanda l'Azienda può, a sua discrezione, accordare per giustificati motivi, permessi o brevi congedi, con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione. La concessione del permesso è comunque assicurata nel caso di visite mediche, analisi o terapie non effettuabili fuori dell'orario di lavoro, nel limite di 36 (trentasei) ore annue. Tali permessi o brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

4. Al lavoratore che contrae matrimonio viene concesso un permesso di:
a) 15 giorni di calendario con corresponsione della retribuzione;
b) 7 giorni di calendario retribuiti, se assunto a termine con contratti durata inferiore a 12 mesi;

5. La lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado. Tale permesso spetta anche al convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

6. Nel caso di nascita di figli sono concessi due giorni di permesso retribuito.

7. Si applicano le norme sui permessi previsti dall'articolo 4 della legge 53/2000 o da altre specifiche disposizioni di legge.

8. Si considerano ingiustificate le assenze non previste dal presente Contratto. L'importo relativo alle giornate ed ore lavorative non prestate senza giustificato motivo viene detratto dalla retribuzione globale mensile.

ART. 43
DIRITTO ALLO STUDIO

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti nella misura massima di 150 ore annue individuali.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio universitario, post-universitario, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o

comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico. Sono altresì utilizzabili per la preparazione dei relativi esami, con attestazione del sostenimento degli stessi.
3. I dipendenti che contemporaneamente possono usufruire nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro nei limiti di cui al comma 1, non devono superare il 3% del totale delle unità in servizio all'inizio di ogni anno con arrotondamento all'unità superiore.

4. Qualora le richieste superino il limite di cui al comma precedente i permessi di cui al comma 1 sono concessi, garantendo in ogni caso le pari opportunità, osservando i seguenti criteri:
a) ai dipendenti che frequentano l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami degli anni precedenti;
b) ai dipendenti che frequentano il penultimo anno di corso e, successivamente, quelli che nell'ordine, frequentino gli anni ad esso anteriori, escluso il primo, ferma restando per gli studenti universitari e post-universitari la condizione di cui alla precedente lettera a);
c) nell'ambito di ciascuna fattispecie di cui alle lettere precedenti, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studi della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari. Nel caso di laurea a doppio ciclo la Laurea specialistica è da considerarsi quale continuazione del percorso di studio universitario.
d) persistendo le parità di condizioni i permessi sono accordati ai dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi per lo stesso corso di studi e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età;
e) ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite, ove necessario, in sede di contrattazione decentrata.

5. Il permesso per il conseguimento dei titoli di studio o di attestati professionali di cui al comma 2 può essere concesso anche in aggiunta a quello necessario per le attività formative programmate dall'Azienda.

6. Il personale interessato ai corsi di cui ai commi 1, 2 e 3 ha diritto, salvo eccezionali e inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

7. Il conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo dipendente, documentato dal titolo di studio o con attestati professionali conseguiti, costituisce titolo di servizio valutabile dall'Azienda.

8. Il personale interessato alle attività didattiche, di cui al comma 2 è tenuto a presentare all'Azienda, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, il certificato di frequenza e quello degli esami sostenuti; in mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

9. Nel caso che il lavoratore venga respinto, può fruire dei suddetti permessi solamente una seconda volta, purché detti esami abbiano esito positivo.

ART. 44
CONGEDI PER LA FORMAZIONE

1. I congedi per la formazione, disciplinati dall'articolo 5 della legge 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale massima del 10% del personale in servizio in ciascuna area di

classificazione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre dell'anno precedente.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista dalla stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 60 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono accolte secondo l'ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrano le seguenti condizioni:
a) il periodo previsto di assenza superi la durata di undici mesi consecutivi;
b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo della lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di 6 mesi.

ART. 45
PERIODI DI RIPOSO – FESTIVITA' E FERIE

Giorni festivi e domenicali

1. I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge (articoli 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260, con le modificazioni previste dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, dal DPR 28 dicembre 1985, n. 792 e dalla legge 20 novembre 2000, n. 336), ai quali si aggiungono la festa del Santo Patrono del Comune ove ha sede l'Azienda.

2. Nel caso che la festività del Santo Patrono venga a coincidere con una delle festività di cui agli articoli 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260, modificata dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 e dal DPR 28 dicembre 1985, n. 792, dovrà essere fissata mediante accordo aziendale un'altra giornata festiva nello stesso anno, in sostituzione di quelle per cui si è verificata la coincidenza, fatta eccezione per i lavoratori dipendenti delle ATER nel territorio del Comune di Roma per i quali vale, per la ricorrenza del Santo Patrono, la specifica disposizione dell'articolo 1 del DPR n. 792 del 28 dicembre 1985.

3. Ferma restando la durata dell'orario normale di lavoro il lavoratore ha diritto, a 11(undici) ore di riposo consecutivo ogni 24 (ventiquattro) ore di lavoro.

4. Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade normalmente di domenica.

5. Per i lavoratori per i quali è ammesso, a norma di legge, il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene ad essere considerata giorno lavorativo, mentre viene ad essere considerato giorno di riposo settimanale, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo stesso.

6. Qualora una delle festività non domenicali, di cui al punto 1 del presente articolo, cada di domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, il cui riposo settimanale cada normalmente di domenica, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale. In luogo di detto trattamento economico aggiuntivo, a richiesta del lavoratore, è consentito il recupero della festività non goduta, purché non ostino motivate esigenze di servizio.

7. Nel caso che una delle festività non domenicali coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori di cui al punto 4, questi ultimi avranno diritto al trattamento previsto dal punto precedente a favore dei lavoratori il cui giorno di riposo cade normalmente di domenica nel caso di coincidenza di una festività infrasettimanale con una domenica.

8. Nel caso che una delle festività non domenicali coincida con il secondo giorno di riposo settimanale non festivo (lavoratore in settimana corta) verrà corrisposta una retribuzione pari a sei ore di lavoro ordinario feriale diurno, o a richiesta del lavoratore sarà consentito il recupero di un pari numero di ore.

9. Nella giornata di Pasqua verrà corrisposto ai lavoratori, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale. Le festività nazionali e religiose sono regolate dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 e dall'Accordo Nazionale Interconfederale del 27 luglio 1978.

10. A seguito delle disposizioni del DPR 28 dicembre 1985, n. 792, a compensazione ed in luogo delle festività civili e religiose soppresse vengono riconosciute, a decorrere dal 1° gennaio 1986 ed a modifica del suddetto Accordo Nazionale Interconfederale, due giorni di ferie da aggiungersi ai periodi a tale titolo stabiliti ed ulteriori tre giorni di permesso retribuito oppure quattro dove l'orario settimanale è ripartito su sei giorni, fruibili anche ad ore.

Ferie

11. Il lavoratore ha diritto, per ciascun anno di servizio (con esclusione dei periodi di aspettativa non retribuiti e delle assenze facoltative previste dalla legge per le lavoratrici madri dopo il parto) ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione globale.

12. Per ogni anno solare il periodo di ferie sarà pari a ventisei giorni lavorativi per tutti i lavoratori.

13. Per i lavoratori che effettuano l'orario settimanale su cinque giorni, il periodo di ferie sarà pari a ventidue giorni.

14. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; esso sarà assegnato dall'Azienda sulla base di una programmazione predisposta dall'Azienda medesima, da sottoporre a confronto preventivo con le rappresentanze Sindacali Aziendali, tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste dei lavoratori.

15. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore effettivo ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati. Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se uguali o superiori.

16. L'estinzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

17. L'assegnazione delle ferie, di norma, non può aver luogo durante il periodo di preavviso. Il lavoro di competenza del personale in ferie deve essere compiuto, per quanto possibile, dal personale in servizio, durante l'orario normale, senza alcuna corresponsione di indennità.

18. Qualora, durante il periodo di ferie, il lavoratore si ammali dovrà darne comunicazione alla direzione, con l'invio di certificato medico rilasciato secondo le norme di legge entro quarantotto ore. L'interruzione delle ferie per sopraggiunta malattia è disciplinata dalla vigente normativa esistente in materia.

19. Ove la malattia impedisca il godimento parziale o totale entro l'anno del diritto maturato alle ferie, le stesse saranno godute, a guarigione avvenuta, anche nell'anno successivo.

20. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizione dell'Azienda.

21. Le ferie, una volta assegnate, devono essere obbligatoriamente fruite.

22. Nel caso di provate esigenze di servizio, le ferie possono essere fatte godere al lavoratore fino al 30 giugno dell'anno successivo e, dopo tale data, eventuali residui di ferie, che siano state assegnate e non fruite, non danno diritto a compenso alcuno, né a cumulo con la successiva maturazione.

ART. 46
CESSIONE DELLE FERIE E DEI PERMESSI RETRIBUITI A TITOLO GRATUITO

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 24 del d.lgs. 151/2015 e compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite i lavoratori potranno cedere a titolo gratuito i permessi retribuiti e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti del medesimo datore di lavoro al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

2. Per quanto concerne la cessione delle ferie essa potrà avere ad oggetto soltanto i giorni disponibili, vale a dire quelli che in base al CCNL risultano in più rispetto al periodo minimo legale di ferie di 4 settimane.

3. Alle medesime condizioni e sempre compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite è possibile la cessione fra lavoratori di tutti o parte dei giorni di permesso aggiuntivi e/o ulteriori rispetto a quelli irrinunciabili e non cedibili in favore del lavoratore che si trovi in particolari condizioni personali e familiari.

4. Salvo diverse previsioni della contrattazione decentrata le modalità di fruizione saranno:
- richiesta scritta alla società da parte del potenziale beneficiario supportata da idonea documentazione medica sullo stato di malattia del minore da assistere e sul bisogno di cura e di assistenza costante, con indicazione del potenziale cedente ove già individuato;
- verifica da parte della Società della disponibilità alla cessione da parte dei dipendenti nell'ambito del contesto aziendale e della concreta fattibilità con riferimento al numero dei giorni disponibili;
- sottoscrizione da parte del cedente di apposito modulo predisposto dalla Società con la rinuncia nei confronti della Società e con la relativa cessione a titolo gratuito a favore del beneficiario con specificazione del numero.

5. Le parti garantiranno, in ogni fase della procedura, il rispetto della privacy

6. Al fine di poter fruire dei presenti benefici, il lavoratore interessato dovrà aver già preventivamente utilizzato tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili.

7. La richiesta dovrà adeguatamente documentare la situazione di gravità alla base della richiesta stessa.

8. Mentre i riposi potranno essere fruiti anche in modalità oraria, le ferie dovranno essere invece fruite esclusivamente in modalità giornaliera.

9. Per meglio consentire l'esercizio di tale diritto presso ogni Azienda o società sarà istituita una apposita "Banca Ore Etica" nella quale i lavoratori, in forma anonima, potranno far confluire le proprie ferie aggiuntive ed i permessi retribuiti maturati, cedibili gratuitamente e volontariamente a favore dei colleghi che versino nelle particolari situazioni di grave necessità regolate dal presente articolo.

10. La contrattazione aziendale, nei limiti di cui al richiamato art. 24 del D.lgs. n. 151/2015, potrà individuare ulteriori soggetti bisognosi di assistenza ai quali estendere tale diritto nonché ipotesi aggiuntive a quelle qui individuate.

11. Sempre in sede aziendale potrà inoltre essere concordato l'impegno per l'azienda o la società a donare un pari numero di quote orarie per ogni donazione effettuata.

12. La contrattazione aziendale potrà altresì prevedere che al presentarsi di fattispecie di dipendenti che versano nelle richiamate situazioni di necessità per l'azienda o la società provvederanno a rendere note le stesse con contestuale avvio di una eventuale sottoscrizione volontaria da parte dei lavoratori.

ART. 47
MALATTIA E INFORTUNI SUL LAVORO

1. In caso di assenza per malattia, il lavoratore deve darne comunicazione all'Azienda, di norma, entro le prime due ore della mattina del primo giorno di assenza stessa, salvo casi di forza maggiore. L'incapacità al lavoro deve essere provata a termini di legge.

2. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia regolarmente accertata e tale da costituire impedimenti alla prestazione del servizio stesso, l'Azienda conserva il posto al lavoratore, non in prova, per un periodo di mesi 12, periodo elevato a 30 mesi per i lavoratori assenti per malattie gravissime quali ad esempio malattia oncologica, sclerosi a placche o multipla, ictus cerebrale, casi di coma profondo o per interventi chirurgici di trapianto di organi vitali e di by-pass coronarico.

3. In caso di assenza non continuativa, i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a tre anni. Ai soli fini del presente comma vanno esclusi i periodi di degenza ospedaliera.

4. Durante l'interruzione del rapporto per malattia l'Azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione intera, sino ad un massimo di 12 mesi.

5. Nel caso di assenza dovuta a gravissime malattie quali ad esempio malattia oncologica, sclerosi a placche o multipla, ictus cerebrale, casi di coma profondo o ad interventi chirurgici di trapianto di organi vitali e di by-pass coronarico, la retribuzione è corrisposta per intero per 24 mesi e nella misura del 70% per un ulteriore periodo massimo di 6 mesi.

6. Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, spetta al lavoratore la retribuzione intera sino alla guarigione clinica. Pertanto le assenze previste al presente comma non sono computate ai fini del periodo di comporto di cui ai precedenti commi 2 e 3.

7. La normativa di cui ai commi 2 e 3 si applica sempreché l'interruzione del servizio per malattia o infortunio non sia causata da eventi gravemente colposi, accertati dalle competenti autorità e imputabili al lavoratore.

8. Quanto il lavoratore abbia diritto di percepire per atti assicurativi, di previdenza o assistenza o assistenziali, anche di legge, è computato in conto del trattamento di cui sopra, fino al limite della intera retribuzione dovuta.

9. Superati i 12 o i 30 mesi di cui al secondo comma del presente articolo, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concessa l'aspettativa non retribuita fino a mesi 12 con decorrenza dell'anzianità.

10. Il lavoratore che, in relazione e durante il periodo di malattia, debba trasferirsi in località diversa dalla sua abituale residenza, deve darne preventiva comunicazione all'Azienda, per gli opportuni controlli.

11. Come previsto al primo comma, l'incapacità al lavoro deve essere provata con certificato medico e, in ogni caso, è facoltà dell'Azienda di far constatare in qualsiasi momento tale incapacità da parte dei competenti organi E' anche in facoltà dell'Azienda di far constatare la capacità lavorativa del lavoratore all'atto in cui egli si presenta al lavoro dopo il periodo di infortunio o malattia D.Lgs n. 81/2008. Tali accertamenti sono effettuati ai sensi dell'articolo 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300. L'Azienda dà comunicazione scritta al lavoratore dell'esito della visita medica di cui lo abbia sottoposto, limitandosi a notificargli la constatata sua capacità o incapacità al lavoro.

12. Qualora il lavoratore non si ritenga soddisfatto del giudizio del medico di cui all'articolo 5 dello Statuto dei lavoratori, può richiedere la costituzione. di un collegio medico di appello formato da tre medici di cui uno nominato dall'Azienda a sue spese, uno nominato dal lavoratore a sue spese ed il terzo designato di comune accordo, tra i due a spese della parte soccombente.

ART. 48
ASPETTATIVA

1. Al lavoratore non in prova può essere concesso, per motivi da valutarsi dall'Azienda, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno, senza alcuna corresponsione, né decorrenza di anzianità.

2. L'aspettativa è concessa ai sensi delle vigenti norme di legge ai lavoratori chiamati a coprire cariche pubbliche o sindacali e per il servizio civile.

3. Al termine dell'aspettativa, l'Azienda assegna all'interessato, un posto di lavoro di livello pari a quella posseduta dall'interessato medesimo e comportante l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte prima dell'aspettativa. In tale occasione, l'Azienda esamina prioritariamente la possibilità di assegnare al lavoratore un posto all'interno della sede a cui lo stesso era assegnato.

ART. 49
CONGEDI DEI GENITORI

1. Ai lavoratori si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché le specifiche previsioni contenute nel presente articolo.

2. Il D.Lgs. 151/2001 trova altresì applicazione per quanto riguarda le tutele a favore dei genitori, anche adottivi, con figli portatori di handicap gravi.

3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di richiedere la sospensione del congedo per un periodo di tre mesi e di godere del congedo non fruito dalla data di dimissione del bambino.

4. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'articolo 28 dello stesso D.Lgs. 151/2001, spetta una indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione e le altre indennità come previsto dagli art. 22 e 23 D.Lgs 151/2001. Per i periodi di congedo parentale di cui all'art 32 D.Lgs 151/2001 le indennità sono quelle indicate ai successivi art. 33 e 34.

5. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'articolo 32, comma 1, del D.Lgs. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, all'Azienda di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata con pec o con raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

6. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma, la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro

7. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui all'articolo 39 del D.Lgs. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso articolo 39 possono essere utilizzate, in alternativa, anche dal padre.

8. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

9. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

10. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

11. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva a livello aziendale.

12. Il congedo parentale potrà essere usufruito in forma giornaliera o oraria sulla base della regolamentazione definita a livello aziendale.

13. La fruizione oraria dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'articolo 7 del D.Lgs. 80/2015 e dell'articolo 32 comma 1bis del DLgs 151/2001, per il personale in full time e in part time, è frazionabile fino al minimo di un'ora continuativa da fruire, in linea di massima, all'inizio o al termine della prestazione lavorativa prevista per la madre lavoratrice o il padre lavoratore e non può essere cumulata con permessi o riposi richiesti a qualsiasi titolo.

14. In ogni caso la somma delle ore fruite nell'arco di ciascun mese dovrà corrispondere comunque a giornate intere.

15. Ai fini dell'esercizio della facoltà del frazionamento, gli interessati dovranno inoltrare all'Azienda, con un preavviso minimo definito a livello aziendale, un'apposita istanza contenente la durata del periodo richiesto e la collocazione nella giornata.

ART. 50
CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

1. La dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis del D.L. 14 agosto 2013, n. 93 conv. con modificazioni, dalla Legge 15 ottobre

2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

2. Ai fini dell'esercizio del diritto la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la prevista certificazione.
3. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

4. Il congedo può essere usufruito, su base oraria o giornaliera, nell'arco temporale di 3 anni. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

ART. 51
MUTAMENTO PROVVISORIO DI MANSIONI

1. In caso di mutamento provvisorio di mansioni comportante lo svolgimento di mansioni specifiche di un livello d'inquadramento superiore, cui il lavoratore sia assegnato in forma esplicita e dietro preciso mandato, il dipendente ha diritto al trattamento spettantegli a norma del presente Contratto in caso di passaggio a livello superiore.

2. Detto mandato deve essere affidato preventivamente con comunicazione scritta nella quale va indicato il livello e mansioni affidate, il periodo dell'incarico e la causa che lo ha reso necessario.

3. In relazione a quanto previsto dall'articolo 13 della legge 300/1970, che ha modificato l'art. 2103 c.c., il riconoscimento dell'inquadramento al livello superiore a seguito di temporanea assegnazione a mansioni afferenti ad un livello superiore, che non sia avvenuta per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, si ottiene:
a) nell'area Q dopo 180 giorni continuativi di calendario;
b) nelle aree A, B, C e D dopo 90 giorni continuativi di calendario oppure dopo un periodo non continuativo di 180 giorni, da computarsi nell'arco di 365 giorni dall'inizio della prestazione nel livello superiore.

4. Allo scopo di evitare passaggi di livello per la semplice assegnazione provvisoria di mansioni di livello superiore, le aziende avviano la procedura per la selezione del personale, in modo che possa essere esperita prima dello scadere del termine di sostituzione temporanea, ferma restando la possibilità di avvicendamenti nell'espletamento delle mansioni.

ART. 52
ASSICURAZIONI

1. Per i lavoratori non soggetti a norma di legge all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, le aziende provvedono all'assicurazione per morte od invalidità permanente conseguenti ad un infortunio sul lavoro. Le indennità assicurate corrispondono, in caso di morte o invalidità permanente totale, rispettivamente a 5 e 6 stipendi annui; in caso di invalidità permanente parziale alle tabelle dell'INAIL.

2. Per i lavoratori soggetti a norma di legge all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro nonché per i lavoratori di cui al precedente comma, le aziende provvedono all'assicurazione

per le invalidità permanenti di grado inferiore a quello minimo previsto per l'indennizzo da parte dell'INAIL.

3. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

4. Le aziende infine forniscono ai lavoratori ogni forma di assistenza per i rapporti con l'assicuratore ivi compresa la consegna agli stessi di un "compendio delle coperture previste", nel quale sono analiticamente indicati gli adempimenti da svolgere e la documentazione da produrre ai fini dell'indennizzo.

ART. 53
TUTELA DEI DIPENDENTI PORTATORI DI HANDICAP

1. Ai lavoratori portatori di handicap si applicano le vigenti disposizioni in materia previste dalla legge 104/1992 e successive modifiche ed integrazioni.

2. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei dipendenti nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti la condizione di portatore di handicap, che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:
a) concessione dell'aspettativa per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate; per il periodo eccedente la durata massima dell'aspettativa con retribuzione intera prevista dall'articolo 47 comma 4, compete la retribuzione ridotta alla metà per l'intera durata del ricovero;
b) concessione di permessi giornalieri e orari retribuiti nel limite massimo di due ore per la durata del progetto;
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) utilizzazione del dipendente in mansioni della stessa qualifica diverse da quelle abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

3. L'Azienda, in attuazione delle vigenti normative, adotta tutte le misure idonee a favorire l'integrazione delle attività lavorative dei dipendenti portatori di handicap anche attraverso l'abbattimento delle barriere architettoniche.

4. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 33 della legge 104/1992 ed ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

ART. 54
TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionali previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di soggetto ad effetti di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave delimitazione psicofisica e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:

a) concessione dell'aspettativa per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate; per il periodo eccedente la durata massima dell'aspettativa con retribuzione intera prevista dall'articolo 48 comma 4, compete la retribuzione ridotta alla metà per l'intera durata del ricovero;
b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore per la durata del progetto;
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) utilizzazione del dipendente in mansioni della stessa qualifica diverse da quelle abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza entro il terzo grado, si trovino nelle condizioni previste dal comma precedente ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero e di riabilitazione, hanno diritto ad ottenere la concessione dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. L'Azienda dispone l'accertamento della idoneità dei dipendenti di cui al primo comma qualora i dipendenti medesimi non siano volontariamente sottoposti alle previste terapie

ART. 55
FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

1. L'Azienda promuove e favorisce, anche sulla base dei principi della vigente normativa regionale, attività anche permanenti per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, nonché la qualificazione e la specializzazione professionale del personale.

2. L'attività di formazione è finalizzata:
a) a garantire che ciascun lavoratore acquisisca specifiche attitudini culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e di compiti attribuitegli nell'ambito delle strutture alle quali è assegnato, anche attraverso una formazione di ingresso;
b) a fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.

3. Per gli obiettivi indicati nella lettera a) del precedente comma 2 sono promossi corsi di aggiornamento che debbono tendenzialmente investire la globalità dei lavoratori nell'ambito di una necessaria programmazione degli interventi che privilegi specifiche esigenze prioritarie.

4. Gli obiettivi di cui alla lettera b) dello stesso comma 2 sono perseguiti mediante corsi di riqualificazione in modo da assicurare sia esigenze di specializzazione nell'ambito del profilo professionale, sia esigenze di riconversione e di mobilità professionale.

5. La formazione professionale può anche essere acquisita mediante la partecipazione a convegni, seminari e incontri a carattere scientifico e di studio.

6. Le attività di formazione professionale, di aggiornamento e di riqualificazione, possono concludersi con misure di accertamento dell'avvenuto conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo lavoratore che costituiranno ad ogni effetto titolo di servizio.

7. Le Aziende sono impegnate a destinare all'aggiornamento, alla riqualificazione dei dipendenti ed alla formazione professionale, quantità economiche adeguate ai programmi formativi individuati annualmente e definiti a livello aziendale, con la RSU e le OO.SS. territoriali così come stabilito dall'art. 5 punto 2 comma 3.

ART. 56
PARTECIPAZIONE AD ORGANISMI COLLEGIALI

1. I dipendenti - in relazione al ruolo e alle loro funzioni e competenze - hanno l'obbligo di partecipare ai lavori delle commissioni, dei comitati e degli altri organi collegiali dei quali siano componenti per nomina o designazione dell'Azienda.

2. La partecipazione è considerata attività lavorativa a tutti gli effetti e non esime gli stessi dall'adempimento degli altri doveri d'ufficio.

ART. 57
COPERTURA ASSICURATIVA

1. Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nella assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Azienda sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi precedenti, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. I massimali delle polizze di cui ai precedenti commi non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

5. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dai precedenti commi sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

6. In sede di trattativa aziendale sarà valutata la possibilità di prevedere la copertura assicurativa di altri rischi di particolare rilievo, ivi compresi quelli di carattere professionale.

ART. 58
PATROCINIO LEGALE

1. L'Azienda, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripete dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado di giudizio.

ART. 59
DISCIPLINA

1. Il lavoratore deve ottemperare ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli ed attenersi ai regolamenti ed alle disposizioni aziendali; non deve inoltre valersi della propria condizione per svolgere a fine di lucro attività che siano in concorrenza od in contrasto con quelle dell'Azienda e ricevere a tale effetto compensi o regali sotto qualsiasi forma.

2. Le mancanze comportanti provvedimenti superiori al rimprovero verbale debbono essere tempestivamente contestate per iscritto al lavoratore con indicazione dei motivi e degli addebiti.

3. Il lavoratore, entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, può presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la Direzione, facendosi assistere dalla RSU oppure dalle Organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato; dell'eventuale incontro viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle Parti.

4. La Direzione (direttore o altro dirigente da questo delegato), completata l'istruttoria - la quale, salvo casi particolari, deve esaurirsi entro trenta giorni di calendario dal ricevimento da parte del lavoratore della contestazione scritta - comunica al lavoratore la punizione irrogata, la quale diviene efficace e produttiva di effetti alla scadenza dei termini previsti dal comma successivo.

5. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo componente scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

6. Qualora l'Azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltole dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se l'Azienda adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

8. Il presente articolo e il codice disciplinare aziendale debbono essere affissi permanentemente in luoghi dell'Azienda accessibili a tutti i dipendenti.

ART. 60
CODICE DISCIPLINARE

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
b) rilevanza degli obblighi violati;
c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
d) grado di danno o di pericolo causato dall'Azienda, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

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

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

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1 per:
a) inosservanza delle disposizioni aziendali anche in tema di assenza per malattie, nonché dell'orario di lavoro;
b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge 300/1970;
f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro, e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda, agli utenti o ai terzi. L'importo delle ritenute per multa è introitato dal bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
c) assenza ingiustificata dal lavoro fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tale ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati dall'Azienda, agli utenti o ai terzi;
d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'Azienda;
e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiurioso, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro anche con utenti o terzi;
i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda salvo che siano espressioni della libertà di pensiero ai sensi dell'articolo1 della legge 300/1970;
j) atti, comportamenti o molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
k) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda agli utenti o a terzi.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di 10 giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lettera a);
b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda o ad essa affidati;
c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze aziendali;
d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal lavoro per un periodo superiore a 10 giorni consecutivi lavorativi;
e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi lavorativi;
f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal lavoro e non attinente in via diretta al rapporto stesso, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al lavoro stesso;
b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque con mezzi fraudolenti;
c) condanna passata in giudicato:
- per i delitti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 55/1990, modificata ed integrata dall'articolo 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n.16; nonché per i reati di cui al Libro II, Titolo XII, Capo III, Sezioni I, II e III del Codice Penale.
- per gravi delitti commessi in servizio;
- condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese nelle lettere precedenti anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

8. Il procedimento disciplinare deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale. Qualora l'Azienda sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato a partire dalla data di conoscenza della sentenza.

9. Il vigente codice disciplinare, nel rispetto dei principi generali di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, deve considerarsi integrato dalla normativa sia del modello organizzativo (Legge n. 231/2001) sia della normativa anticorruzione (Legge n. 190/2012 e succ. mod..)

ART. 61
LAVORATORI SOTTOPOSTI A PROCEDIMENTO PENALE

1. Nel caso di interruzione del rapporto di lavoro dovuta a provvedimenti restrittivi della libertà personale (o comunque tali da impedire la prestazione del lavoratore sottoposto a procedimento penale) per i reati commessi nell'espletamento delle mansioni ad esso affidate, l'Azienda, valuta se ricorrono gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 60. Ove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 60 del Contratto, corrisponde al lavoratore interessato per la durata dell'interruzione del servizio, una quota della retribuzione globale pari al 50%.

2. Quanto sopra, fermo restando la facoltà dell'Azienda di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni in conseguenza del passaggio in giudicato della sentenza che è pronunciata nei confronti del lavoratore.

3. Il lavoratore è tenuto a mettersi a disposizione dell'Azienda entro 8 giorni dal momento in cui riacquista la libertà personale.

4. In caso di interruzione del rapporto dovuta a provvedimenti restrittivi della libertà personale del lavoratore o comunque tali da impedirne la prestazione lavorativa, l'Azienda, ove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro, conserva il posto al lavoratore non in prova per un periodo di 12 mesi, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità. Successivi periodi di interruzione si considerano continuativi quando il lavoratore abbia ripreso servizio fra l'uno e l'altro, per una durata inferiore ai 30 giorni consecutivi.

5. Nel caso di sospensione del rapporto di lavoro prevista dal comma 4 del presente articolo, l'Azienda, su specifica richiesta del lavoratore, può esaminare la possibilità di concedere, in via eccezionale, un sussidio straordinario a beneficio dei familiari che risultino a carico del dipendente agli effetti della normativa sugli assegni per il nucleo familiare.

6. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per la decorrenza del periodo di cui al comma 4 del presente articolo, l'Azienda si impegna ad assumere ex novo per chiamata diretta il lavoratore che ne faccia richiesta, nei cui confronti sia stata emessa sentenza irrevocabile di proscioglimento. Le condizioni di assunzione terranno conto della posizione di inquadramento e retributiva acquisita dall'interessato prima della risoluzione del rapporto.

ART. 62
CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 60 e 61 del presente Contratto ha luogo:
a) nei casi in cui il lavoratore ha raggiunto i requisiti di anzianità e contribuzione previsti dalla legislazione vigente per l'accesso ai trattamenti pensionistici.
b) per dimissioni del dipendente;
c) per decesso del dipendente;
d) per invalidità, determinata da malattia professionale od infortunio sul lavoro, che dia diritto a pensione da parte dell'INPS gestione INPDAP;
e) per esonero per comprovata incapacità lavorativa del lavoratore;
f) per esonero per giusta causa o giustificati motivi, ai sensi delle leggi n. 604/1966, n. 300/1970 e n. 108/1990;
g) negli altri casi previsti dal presente Contratto.

2. L'Azienda comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

3. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'Azienda rispettando i termini di preavviso.

ART. 63
PROCEDURA DELLE DIMISSIONI

1. In caso di dimissioni e risoluzione consensuale, si applica l'articolo 26 del D.lgs. n. 151/2015.

2. Entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo di dimissioni o risoluzione consensuale, il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

ART. 64
TERMINI DI PREAVVISO

1. In tutti i casi in cui il presente Contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
a) due mesi per dipendenti appartenenti alle aree C e D;
b) tre mesi per dipendenti appartenenti all'area B;
c) quattro mesi per dipendenti appartenenti alle aree A e Q.
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

5. L'Azienda ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercito di altre azioni dirette al recupero del credito.

6. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

7. L'Azienda, nel caso di dimissioni del lavoratore, previa definizione con accordo sindacale dei relativi tempi e modalità, potrà risolvere immediatamente il rapporto di lavoro, dietro pagamento di una indennità minima equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso.

TITOLO III
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 65
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

1. La classificazione del personale si articola in 5 aree, 13 livelli e relativi parametri di inquadramento. Vengono inoltre indicati, a titolo di esempio, i profili professionali più significativi per livello e area.

1. Definizione di area

1. L'Area, nell'ambito del sistema di classificazione, ha le seguenti funzioni e caratteristiche:
a) l'area individua contenuti professionali omogenei e coerenti in relazione ai livelli di funzioni-attività svolte nel contesto del sistema organizzativo aziendale, in una prospettiva che tenga conto delle possibili modificazioni e dello sviluppo organizzativo dell'Azienda;
b) il personale (operai, impiegati e quadri) viene collocato in ciascuna area in funzione del grado di professionalità espresso;

c) l'area comprende nel proprio interno posizioni professionali omogenee e coerenti tra loro, in funzione dei contenuti professionali espressi, e che rappresentano gradi crescenti di complessità professionale;
d) a posizioni di crescente complessità professionale corrispondono coerenti livelli di inquadramento;
e) all'interno dell'area, il personale è tenuto, ove necessiti, a svolgere temporaneamente anche attività accessorie e complementari alle proprie (si intendono anche quelle di livello inferiore o superiore);
f) ogni area è definita da una specifica declaratoria, mentre al proprio interno i livelli di inquadramento sono definiti con una propria declaratoria;
g) all'interno di ciascuna area, il livello cui assegnare il singolo lavoratore viene individuato rapportando la professionalità espressa con quella indicata dalle declaratorie di area e di livello e, ove risulti esemplificato, riscontrando il corrispondente profilo professionale.

2. Criteri di classificazione

1. L'attribuzione del lavoratore all'area avviene attraverso l'analisi della mansione svolta, mediante l'identificazione della presenza e del grado di importanza dei seguenti fattori:
a) ruolo svolto, ovvero insieme dei compiti e/o delle funzioni esercitate;
b) modalità operative, ovvero grado di autonomia e ambito in cui essa è esercitata per il raggiungimento dei risultati della mansione;
c) responsabilità e finalità della stessa;
d) gestione delle informazioni, con particolare riferimento alla loro complessità e alle modalità di utilizzo;
e) conoscenze teoriche e pratiche richieste nella mansione, profondità e ambito di applicazione, modalità di acquisizione.
2. L'identificazione di specifiche caratteristiche relative alla mansione consente l'attribuzione ai diversi livelli dell'area, anche attraverso il riscontro, ove risultino esemplificati, con i corrispondenti profili professionali.
3. Per le attività svolte si fa riferimento alle seguenti definizioni:
a) Tecnica
- produzione: attività di trasformazione fisica o di trattamento di materiali ed energia;
- distribuzione: attività di vettoriamento del prodotto dalla produzione all'utenza;
- lavori e manutenzione: attività di manutenzione, ammodernamento e nuove installazioni di impianti;
- progettazione: attività di progettazione e sviluppo tecnologico.
b) Amministrativo – gestionale
- amministrazione: attività di trattamento dati ed informazioni a fini contabili e gestionali;
- personale: attività di gestione, relazioni e sviluppo del personale dipendente;
- utenza: attività di gestione e sviluppo dell'utenza e di relazioni con l'esterno.
c) Ausiliaria
- logistica: attività di approvvigionamento e gestione materiali;
- sistemi elaborazione dati: attività di elaborazione e trasmissione dati;
- pianificazione: attività di elaborazione di piani budget ed i controlli della loro attuazione.
d) Servizi
- servizi operativi di supporto alla linea: controllo accessi, fattorini, autisti, protocollo.

3. Declaratorie

Area Quadri
1. Vi appartiene il personale che, alle dirette dipendenze gerarchiche e/o funzionali del dirigente, sono titolari delle posizioni organizzative di maggiore rilievo per il più elevato contenuto professionale delle mansioni, intendendosi per tali quelle nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovraintendenza e coordinamento di altri lavoratori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati delle mansioni svolte.

2. All'interno dei criteri sopra indicati sono così specificati, in termini di rilevanza, quelli connessi:
a) alla traduzione funzionale ed operativa delle direttive aziendali ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'Azienda con responsabilità diretta su obiettivi economici sui relativi risultati;
b) al coordinamento e alla sovraintendenza di altri lavoratori eccezionalmente anche quando non inquadrati in categorie con mansioni direttive;
c) alla particolare complessità dei compiti svolti, che richiedono un'alta specializzazione, frutto di un vasto insieme di conoscenze teoriche ed esperienze pratiche acquisite, nonché alla responsabilità di tipo progettuale o di ricerca.

3. I quadri costituiscono un'autonoma fascia intermedia avente un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale sovrastante ed il restante personale. A far data della sottoscrizione del presente Contratto, per l'accesso all'area quadri dei neo assunti è richiesto il titolo di studio di laurea specialistica.

4. In relazione alla speciale collocazione dei quadri nel contesto organizzativo aziendale ed al carattere delle funzioni direttive espletate che non consentono una prefissione di parametri temporali per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, si potranno adottare nelle singole aziende, previo confronto tra le Parti, provvedimenti tali da non assoggettare i quadri all'applicazione di rigide normative sull'orario di lavoro. L'Azienda può riconoscere, una retribuzione alla persona, che non può eccedere il 30% della retribuzione base.

5. L'area prevede due livelli di inquadramento, denominati Q1 e Q2.

6. E' facoltà dell'azienda riconoscere una indennità di ruolo per il maggior aggravio di responsabilità connesse al ruolo di quadri direttivi che siano responsabili di aree o settori identificati dall'Azienda in sede decentrata come maggiormente complessi, fermo restando la responsabilità della dirigenza.
L'indennità di ruolo sarà erogata in funzione del riconoscimento di incarichi direttivi e può ricomprendere eventuali altre indennità contrattuali ed aziendali e l'eventuale compensazione delle ore di lavoro straordinario.
In sede di contrattazione aziendale le parti definiranno:
- presenza giornaliera;
- flessibilità di ore di lavoro;
- assenze dal servizio.

Area A
1. Vi appartiene il personale che:
a) svolge funzioni direttive, di coordinamento e controllo di unità organizzative tecniche e/o amministrative e/o funzioni professionali specialistiche e complesse;
b) opera con autonomia di iniziativa sulle variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro, anche non in conformità a procedure e metodi standard, nel quadro di obiettivi definiti;
c) ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché sulle risorse umane, ove affidate;
d) gestisce informazioni complesse, anche da identificare, rilevanti per la propria unità organizzativa, interpretandole ed elaborandole in funzione degli obiettivi da raggiungere.

2. Si richiedono approfondite conoscenze teoriche, corrispondenti alla laurea o almeno al diploma e conoscenze pratiche acquisite con specifica formazione e notevole esperienza, relative a processi e sistemi di lavoro.

3. L'area prevede 3 livelli di inquadramento A1, A2 e A3.

Area B
1. Vi appartiene il personale che:

a) svolge attività di elevato contenuto professionale tecniche e/o amministrative, specialistiche e/o di coordinamento;
b) opera con autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate e con discrezionalità definita nell'adattamento delle procedure e dei processi relativi alla propria attività;
c) ha responsabilità sui risultati quali-quantitativi delle attività svolte o coordinate e in particolare sui risultati della discrezionalità esercitata;
d) si avvale di informazioni differenziate e complesse, che gestisce nell'ambito della propria discrezionalità.
e) svolge attività specialistiche, tecniche e/o amministrative oppure attività ausiliarie complesse o differenziate, anche con l'ausilio di altri lavoratori.

2. Si richiedono conoscenze teoriche derivanti da istruzione di grado superiore e/o conseguite con approfondita esperienza e formazione e conoscenze pratiche di elevata specializzazione professionale relative a tecniche, tecnologie e processi operativi.

3. L'area prevede tre livelli di inquadramento B1, B2 e B3.

Area C
1. Vi appartiene il personale che:
a) opera con autonomia nell'esecuzione di procedure, con elementi di variabilità nella realizzazione;
b) è responsabile dei risultati operativi delle attività svolte o coordinate;
c) scambia informazioni differenziate e le utilizza per lo svolgimento della propria attività;
d) svolge lavori esecutivi d'ordine o tecnico manuali.

2. Si richiedono conoscenze teoriche specifiche o di mestiere e conoscenze pratiche inerenti tecniche, tecnologie e processi operativi, acquisite con esperienza, addestramento e formazione specialistica.

3. L'area prevede tre livelli di inquadramento C1, C2 e C3.

Area D
1. Vi appartiene il personale che:
a) svolge attività semplici;
b) applica istruzioni ricevute, nell'ambito di procedure e prassi definite;
c) ha responsabilità sulla correttezza delle operazioni svolte e delle procedure applicate;
d) scambia informazioni standardizzate di tipo operativo.

2. Si richiedono conoscenze teoriche di base e conoscenze pratiche relative a procedure standardizzate e prassi ricorrenti.

3. L'area prevede due livelli di inquadramento D1 e D2.

ART. 66
DECLARATORIE DI LIVELLO E PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI DI AREA

1. Declaratorie di livello
Fermo restando quanto definito all'articolo 66 del presente CCNL circa l'omogeneità dei livelli e dei profili professionali appartenenti ad una medesima area di classificazione del personale, sono di seguito esemplificati gli elementi cui si ricollega l'utilizzo dei livelli di inquadramento superiori a quello iniziale di ciascuna area e che ne caratterizzano il profilo.
Ai predetti livelli iniziali corrisponde comunque il possesso dei requisiti e delle caratteristiche di base descritti dalla declaratoria dell'area di appartenenza.

Area quadri

- Livello Q1
Il livello Q1 potrà essere riconosciuto in presenza di caratteristiche quali:
- pluralità dei servizi gestiti;
- rilevante ampiezza del territorio servito e significativa presenza sullo stesso;
- complessità ed articolazione delle strutture tecnico-organizzative gestite;
- ampiezza e complessità delle funzioni affidate e rilevante importanza delle stesse ai fini degli obiettivi aziendali.

- Livello Q2
Lavoratore in possesso dei requisiti di base per lo svolgimento delle mansioni corrispondenti alla declaratoria dell'area di appartenenza.

Area A

- Livello A1
Appartengono al livello A1 i dipendenti che svolgono mansioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle del livello A2, hanno un contenuto professionale di maggior rilievo per il più elevato grado di presenza di: rilevanza esterna della posizione ricoperta, funzioni di sovraintendenza e di coordinamento di più unità operative, contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.

- Livello A2
Appartengono al livello A2 i dipendenti che svolgono funzioni direttive di particolare importanza per la loro ampiezza e natura, ovvero per la rilevante dimensione dell'unità cui sono preposti, ovvero mansioni di particolare importanza per il contenuto specialistico e per le responsabilità implicate.

- Livello A3
Lavoratore in possesso dei requisiti di base per lo svolgimento delle mansioni corrispondenti alla declaratoria dell'area di appartenenza.

Area B

- Livello B1
Appartengono al livello B1 i dipendenti che svolgono funzioni che, pur avendo le stesse caratteristiche di quelle del livello B2, hanno un contenuto professionale di maggior rilievo sotto i seguenti aspetti: rilevanza esterna, coordinamento e sovraintendenza di altri lavoratori, contenuto specialistico delle mansioni, ampiezza e natura dell'ufficio o reparto cui sono addetti.

- Livello B2
Appartengono al livello B2 i dipendenti che svolgono funzioni di concetto o che svolgono lavori tecnici specializzati, che richiedono una specifica competenza conseguibile attraverso una notevole esperienza pratica di lavoro congiunta alle necessarie conoscenze teoriche.
- Livello B3
Lavoratore in possesso dei requisiti di base per lo svolgimento delle mansioni corrispondenti alla declaratoria dell'area di appartenenza.

Area C

- Livello C1
Appartengono al livello C1 i dipendenti che svolgono attività specialistiche di carattere amministrativo o tecnico-manuale, che richiedono una specifica capacità conseguibile attraverso un adeguato tirocinio acquisibile attraverso il lavoro svolto nell'ambito dell'Azienda o mediante una

preparazione avuta in scuole professionali o attraverso corsi organizzati dall'Azienda stessa a seguito delle procedure previste dagli articoli 4 e 5 del vigente CCNL.

- Livello C2
Appartengono al livello C2 i dipendenti ai quali si richiedono capacità conseguibili mediante tirocinio per eseguire lavori d'ordine di carattere amministrativo o tecnico manuale.
Accede automaticamente al livello C2 il personale inquadrato nel livello C3 trascorsi due anni dal primo inquadramento nel predetto livello C3, sempreché abbia superato con profitto gli eventuali corsi di formazione indetti dalla Azienda.

- Livello C3
Lavoratore in possesso dei requisiti elementari per lo svolgimento delle mansioni corrispondenti alla declaratoria dell'area di appartenenza, ma privo di precedenti esperienze lavorative.

Area D

- Livello D1
Vi appartiene il personale le cui attività richiedono capacità acquisibili mediante addestramento professionale e/o tirocinio.
Accede automaticamente al livello D1 il personale inquadrato nel livello D2 trascorsi due anni dal primo inquadramento nel predetto livello D2, sempreché abbia superato con profitto gli eventuali corsi di formazione indetti dalla Azienda.

- Livello D2
Lavoratore in possesso dei requisiti minimi per lo svolgimento delle mansioni corrispondenti alla declaratoria dell'area di appartenenza.

2. Profili professionali esemplificativi
Area A
- responsabile di unità organizzative;
- responsabile della sicurezza e igiene del lavoro;
- progettista;
- direttore dei lavori;
- avvocato;
- specialista contabile e/o gestionale;
- analista di sistemi e/o procedure informatiche;
- specialista software e/o hardware;
- programmatore senior.

Area B
- addetto al coordinamento di nuclei operativi;
- esperto di area gestionale, tecnica o amministrativa;
- direttore di lavori non complessi;
- disegnatore;
- ispettore- agente accertatore
- assistente di cantiere;
- esperto software e/o hardware;
- programmatore;
- operaio specializzato.

Area C
- addetto ad attività esecutive di carattere gestionale, tecnico o amministrativo;
- operaio qualificato;
- sportellista;
- manutentore hardware;

- centralinista;
- autista aggiustatore e/o capo garage.
- custode sociale;
- commesso;
- pulitore.

Area D
- custode;
- commesso;
- pulitore.

TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 67
DEFINIZIONE DI RETRIBUZIONE

1. La retribuzione è corrisposta ai lavoratori mensilmente.

2. La espressione "retribuzione base" designa i minimi determinati per i diversi livelli di inquadramento dei lavoratori nella tabella allegata al presente Contratto.

3. L'espressione "retribuzione individuale" designa la somma della retribuzione base con gli importi degli aumenti individuali di anzianità.

4. Con l'espressione "retribuzione globale" si intende la somma della retribuzione individuale e delle indennità a carattere continuativo nonché dell'eventuale retribuzione alla persona; sono comunque esclusi dalla retribuzione globale gli elementi corrisposti a titolo di rimborso spese anche se forfettizzato.

5. Agli effetti di quanto previsto dal presente Contratto per "retribuzione oraria" si intende convenzionalmente un importo pari ad 1/156 della "retribuzione individuale" mensile, maggiorata delle quote di tredicesima e quattordicesima.

6. La retribuzione globale giornaliera è pari ad un ventiduesimo od a un ventiseiesimo della retribuzione globale mensile, rispettivamente nei casi di settimana lavorativa di cinque o di sei giorni.

ART. 68
RETRIBUZIONE BASE

1. A decorrere dal 1° gennaio 2002 nelle retribuzioni base mensili sono conglobati gli importi della ex indennità di contingenza, secondo i valori di cui alla Tabella B annessa al CCNL Federcasa 9.7.1998.

2. Le nuove retribuzioni base mensili per il biennio 2006/2007, comprensive della ex indennità di contingenza, sono indicate nella Tabella A allegata al Contratto Federcasa 9.07.1998.

ART. 69
AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

1. Il lavoratore ha diritto, al compimento di ogni biennio di anzianità di servizio nel livello di appartenenza, ad un aumento retributivo nella misura indicata dalla Tabella B, sotto riportata.

2. In ciascun livello può essere maturato un massimo di 14 aumenti periodici, che decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento del biennio.

3. In caso di passaggio al livello superiore il lavoratore manterrà, in aggiunta alla nuova retribuzione base, l'importo in cifra degli aumenti biennio precedentemente maturati e della parte già maturata dell'aumento in corso di maturazione. Tale importo, ai fini del raggiungimento del numero massimo di 14 aumenti biennali, sarà tradotto, all'atto del passaggio di livello, in aumenti biennali corrispondenti alla nuova retribuzione base, ivi compresa una eventuale frazione di cui si terrà conto per determinare la data di maturazione della frazione mancante del successivo aumento biennio.

4. I valori degli scatti di cui alla sotto riportata tabella, maturati dall'1.1.2018, vengono ridotti del 10%, sono fatti salvi quelli già maturati anche ai fini dei passaggi di livello

AREA	Livello	Importo mensile (Euro)
Quadri	Q1	42,50
	Q2	35,00
A	As	31,50
	A1	28,00
	A2	24,50
	A3	21,50
B	Bs	21,00
	B1	20,50
	B2	18,60
	B3	17,10
C	C1	16,50
	C2	15,50
	C3	14,50
D	Ds	14,00
	D1	13,40
	D2	12,90

ART. 70
RETRIBUZIONE ALLA PERSONA

1. L'Azienda può riconoscere ai propri dipendenti un elemento retributivo personale in cifra fissa mensile, costitutivo della "retribuzione globale" come definita dal presente Contratto, denominato "retribuzione alla persona". Per quanto riguarda i Quadri valgono le disposizioni di cui all'art. 65 punto 3 comma 4 del presente contratto.

2. La retribuzione alla persona non può superare il 12% della retribuzione base di competenza e può essere attribuita ai dipendenti che si siano distinti per livelli di prestazione superiori alla norma e particolarmente elevati, destinati a permanere nel tempo in quanto fondati su comportamenti ampiamente verificati e consolidati.

3. La retribuzione alla persona è soggetta a riassorbimento nei seguenti casi:
a) in misura pari al 50% dell'incremento della retribuzione base, per ciascun avanzamento di un livello nell'ambito dell'area di appartenenza;
b) in misura pari all'intero incremento della retribuzione base in caso di passaggio ad un livello appartenente all'area superiore. Eventuali residui costituiscono assegni *ad personam* integralmente riassorbibili con ogni e qualsiasi miglioramento, ivi compresi gli aumenti periodici di anzianità.

4. L'utilizzo dell'istituto della retribuzione alla persona è oggetto di informazione sindacale, in quanto incidente sulle dinamiche del costo del lavoro e sulle politiche retributive aziendali, anche per quanto riguarda i criteri adottati.

ART. 71
PREMIO DI RISULTATO

Premessa
1. Al fine di incentivare la produttività del lavoro è istituito nelle aziende in cui si applica il presente CCNL un premio di risultato.

2. L'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda, coinvolgendo i lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità. Ai risultati conseguiti nella realizzazione di tali progetti (fattore produttività) e all'andamento generale dell'Azienda (fattore redditività) è collegato il premio di cui al comma precedente, sulla scorta dei criteri e principi definiti dal presente articolo.

Determinazione della massa salariale erogabile
3. L'ammontare massimo annuo erogabile a titolo di premio di risultato verrà fissato dalle singole aziende sulla base delle previsioni di aumento dell'efficienza ed efficacia derivante dalla realizzazione dei progetti di cui al paragrafo successivo e tenendo conto della previsione di miglioramento della redditività aziendale.

Fattore produttività
4. I progetti di produttività possono assumere a riferimento obiettivi dell'Azienda, oppure di area, settore, gruppo, ecc. Quest'ultimi possono sostanziarsi sia in aumenti di efficienza tecnica ed economica (connessi alla riduzione dei costi unitari e/o alla razionalizzazione dei processi interni all'Azienda) sia in incrementi di qualità delle prestazioni rivolte all'utente.

5. Gli obiettivi/progetti vanno individuati e definiti in relazione alle specifiche condizioni di ogni singola Azienda. Gli obiettivi debbono essere misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti dell'Azienda e idonei a realizzare effettivi incrementi di efficienza ed efficacia. Con riguardo agli obiettivi posti, in sede di contrattazione aziendale, dovranno essere stabiliti gli indicatori, con i relativi parametri di misurazione, ai quali correlare le percentuali di premio da erogare (rispetto all'ammontare massimo come appresso definito). In tale sede saranno definiti:
a) la soglia minima di risultato, relativamente alla realizzazione dei progetti, al disotto della quale non si dà luogo ad alcuna erogazione;
b) i criteri per la scelta dei dipendenti da destinare ai singoli progetti.

6. Gli obiettivi/progetti potranno essere riesaminati annualmente ed adeguati alle esigenze aziendali.

Fattore redditività
7. La somma definita annualmente ai sensi del precedente comma 3, ai fini della sua erogazione, sarà correlata ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti di efficienza e di efficacia (fattore produttività) nonché dell'andamento generale dell'impresa (fattore redditività), predeterminando apposite percentuali.

8. A tal fine, le Parti concordano che il concetto di redditività si identifica con la variazione positiva degli indici di bilancio rappresentativi dell'andamento generale dell'Azienda - registrata nell'anno a cui si riferisce il premio rispetto ad un periodo precedente (anno o biennio o triennio).

Determinazione del premio correlato al fattore produttività

9. L'ammontare massimo di premio erogabile in funzione del fattore produttività viene ripartito sui diversi progetti e programmi sulla base dell'importanza relativa riconosciuta ad ognuno di essi dagli organi di direzione nel quadro della complessiva strategia aziendale seguita.

10. Le quote del premio massimo erogabile destinate al finanziamento dei singoli progetti saranno liquidate in misura direttamente proporzionale al grado di conseguimento degli obiettivi prefissati.

11. Le somme così determinate saranno ulteriormente ripartite fra i lavoratori che hanno concorso alla realizzazione del progetto tenendo conto dell'apporto individuale da ciascuno fornito.

Determinazione del premio correlato al fattore redditività
12. L'ammontare massimo complessivo di premio erogabile in funzione del fattore redditività si rende effettivamente liquidabile in proporzione inversa alla misura degli scostamenti negativi registrati rispetto ai risultati di redditività generale dell'Azienda attesi. Esso è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno recato al conseguimento dei risultati, tenuto conto del rispettivo livello di inquadramento.

Erogazione del complessivo premio di risultato
13. Il premio di risultato è corrisposto sotto forma di somma una tantum, e non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale.

14. Il premio, che va erogato annualmente, di norma entro due mesi dalla approvazione del Bilancio consuntivo, assorbe ogni e qualsiasi corresponsione esistente allo stesso ed analogo titolo in sede aziendale e dovrà essere collegato al livello professionale espresso nell'espletamento delle attività di competenza ed alla valutazione delle singole prestazioni, ivi comprese quelle di carattere professionale rese a favore dell'ente con esito positivo, tenendo anche conto della assiduità nella presenza in servizio.

15. Le ulteriori modalità di corresponsione del premio sono le seguenti:
a) in caso di passaggio di livello nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettivo livello di appartenenza;
b) nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

16. E' esclusa la possibilità di beneficiare dei premi previsti dal presente articolo in relazione ad attività o progetti per i quali disposizioni legislative, come ad esempio Legge n. 163/2006, che prevedono specifiche forme di incentivazione.

ART. 72
TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'

1. L'Azienda, entro il mese di dicembre, corrisponde al lavoratore una tredicesima mensilità pari alla retribuzione spettantegli per detto mese.

2. L'Azienda corrisponde altresì, unitamente alla retribuzione del mese di giugno, una quattordicesima mensilità pari a detta retribuzione.

3. Il periodo di maturazione delle due mensilità aggiuntive di cui ai commi precedenti coincide con l'anno solare in cui devono essere erogate.

4. La tredicesima e la quattordicesima mensilità vanno corrisposte per intero, salvo i casi di assenza del lavoratore per aspettativa o servizio civile, e i casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno. In tali casi il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare delle predette mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese superiore a quindici giorni vanno computate come un mese intero.
5. La retribuzione utile agli effetti della tredicesima e della quattordicesima mensilità è costituita dalla retribuzione globale.

ART. 73
TRATTAMENTO DI MISSIONE

1.Quando un lavoratore, per motivi di servizio, debba sostenere spese di viaggio, di vitto o di pernottamento, queste vengono rimborsate o compensate, secondo le modalità e nei limiti che saranno definiti in sede di contrattazione aziendale. Per il rimborso al lavoratore delle spese sostenute per l'impiego di mezzo di trasporto proprio si assumeranno a riferimento le tariffe ACI. Non costituisce "missione" il viaggio del dipendente tra la sede principale dell'Azienda e le sedi secondarie o distaccate.

2. Le ore di viaggio non coincidenti con l'orario di lavoro sono compensate con una indennità commisurata alle retribuzioni orarie non maggiorate.

ART. 74
INDENNITA' VARIE

1. Indennità per maneggio di denaro
Il lavoratore che normalmente maneggia denaro con rischio di oneri a proprio carico, ha diritto ad un'indennità in misura compresa fra il 3 ed il 7% della retribuzione individuale in ragione dell'entità del maneggio di denaro annuo. Tale indennità viene corrisposta anche a chi sostituisce temporaneamente il titolare del servizio di cassa a qualunque titolo.

2. Indennità di reperibilità

Reperibilità:
Ai lavoratori tenuti, a rotazione, ad assicurare la propria reperibilità per ragioni di servizio di ordine tecnico-manutentivo, è dovuta una indennità giornaliera della entità percentuale di seguito indicata, da calcolarsi in relazione alle ore impegnate ed alle retribuzioni orarie non maggiorate:
- reperibilità fino ad 8 ore: 10%;
- reperibilità fino a 12 ore: 15%.

Per ogni ora di reperibilità compresa nella fascia notturna (dalle 22 alle 6) le suddette percentuali sono raddoppiate.

Qualora la reperibilità richiesta riguardi giornate festive ai sensi del precedente articolo 46, punto 1, l'indennità giornaliera è maggiorata di un ulteriore 10%.

Qualora la reperibilità richiesta interessi un arco orario che attraversa fasce orarie (notturne, diurne o festive) diverse, la relativa indennità è calcolata per quota con le percentuali sopra indicate.
Gli eventuali turni di reperibilità non sono sostitutivi né in tutto né in parte del normale debito orario giornaliero.

3. Iscrizione agli Albi professionali.
Le spese per l'iscrizione agli Albi professionali, quando sia richiesta in sede di assunzione o sia necessaria per le mansioni affidate dall'Azienda al lavoratore, vengono rimborsate dall'azienda

dietro presentazione di idonea documentazione solo in caso di prestazione professionale esclusiva per l'Azienda.

4. Buoni pasto
Negli enti presso cui non è assicurato il servizio di mensa aziendale viene assegnato un buono pasto la cui entità è definita in sede di contrattazione decentrata. Nella stessa sede possono essere definite forme alternative di erogazione del predetto beneficio.

ART. 75
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. In ogni caso di cessazione dal servizio il dipendente ha diritto a un trattamento di fine rapporto determinato ai sensi dell'articolo 2120 C.C. e delle disposizioni di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297.

2. La liquidazione e il pagamento di quanto dovuto a norma del presente articolo deve effettuarsi entro e non oltre il termine di un mese dalla data di cessazione dal servizio del dipendente, sempre che la somma messa a disposizione del dipendente o dei suoi aventi causa possa essere riscossa per cause non imputabili.

ART. 76
ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. E' riconosciuta al dipendente la facoltà di richiedere ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, un'anticipazione sull'indennità di fine rapporto.

2. La relativa domanda va presentata entro il 31 dicembre di ciascun anno corredata, a pena di decadenza, dalla documentazione richiesta e indicata ai successivi commi.

3. Le domande motivate da malattia grave possono essere proposte in ogni tempo e, sussistendo le altre condizioni necessarie, vengono immediatamente soddisfatte.

4. Sull'accoglimento delle domande si pronuncia l'Azienda su istruttoria condotta dal competente ufficio.

5. Il limite massimo delle domande che possono essere soddisfatte in ciascun esercizio è costituito dal 10% degli aventi titolo e comunque dal 4% del numero totale dei dipendenti.

6. Sono ammessi a presentare domanda i dipendenti con almeno otto anni di servizio che non abbiano ancora ottenuto l'anticipazione sul trattamento di fine rapporto, ovvero che l'abbiano già ottenuta almeno otto anni prima.

7. Al fine della formazione del contingente delle domande accoglibili in ciascun esercizio e della graduatoria delle domande tempestivamente pervenute vengono stabilite le seguenti condizioni di accoglimento e le relative priorità:
a) malattie gravi del dipendente o dei familiari da comprovarsi con idonea certificazione sanitaria vistata dalla USL competente nonché con quietanza originale o in copia autentica di avvenuto pagamento;
b) acquisto di casa di abitazione, da documentarsi con copia autentica dell'atto notarile di compravendita o con atto preliminare di compravendita (in questo secondo caso la erogazione dell'anticipazione è subordinata alla esibizione dell'atto pubblico successivamente stipulato) e con la dichiarazione che trattasi dell'unica casa di abitazione di proprietà del dipendente o del di lui figlio (dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà);

c) costruzione di casa in cooperativa, da documentarsi con dichiarazione con firma autenticata del presidente della cooperativa attestante la condizione di socio assegnatario del richiedente, le caratteristiche dell'alloggio, il costo di costruzione, la somma già pagata e il residuo a saldo, nonché la dichiarazione che trattasi dell'unica casa di abitazione di proprietà del dipendente o del di lui figlio (dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà);
d) costruzione della casa direttamente da parte del dipendente o del di lui figlio, da documentarsi con la copia autentica della concessione edilizia accompagnata dai preventivi e dalla certificazione dell'ufficio tecnico comunale attestante l'inizio dei lavori, nonché con la dichiarazione che trattasi dell'unica casa di abitazione di proprietà del dipendente o del di lui figlio (dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà) e con quietanza originale o in copia autentica di avvenuto pagamento;
e) lavori di riparazione, recupero o restauro di particolare rilevanza della casa di abitazione del dipendente o del di lui figlio da documentarsi con la concessione comunale e con il preventivo di spesa redatto da professionisti iscritti agli albi professionali, nonché con dichiarazione che trattasi di lavori da eseguirsi nell'unica casa di abitazione di proprietà del dipendente o del di lui figlio (dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà) e con quietanza autentica di avvenuto pagamento;
f) lavori di riparazione, sistemazione o restauro di normale rilevanza da eseguirsi nella casa di abitazione del dipendente, da documentarsi con l'autorizzazione comunale, con una dichiarazione attestante i lavori eseguiti e con copia autentica della fattura quietanzata della spesa ovvero con preventivo dei lavori e con copia autentica della fattura di acconto versato, nonché con dichiarazione che trattasi di lavori eseguiti o da eseguirsi nell'unica casa di abitazione di proprietà del dipendente (dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà);
g) spese da sostenere nei periodi di congedo di cui agli articoli 5, 6 e 7 della legge 53/2000;
h) indifferibili e rilevanti esigenze economiche, da documentarsi adeguatamente anche mediante ricevute attestanti un notevole impegno economico a carico del dipendente.

8. A parità di condizioni è accordata precedenza alla domanda del dipendente con maggiore anzianità lavorativa; a parità di anzianità lavorativa, è accordata precedenza al dipendente con maggiore anzianità di età.

9. La erogazione, ricorrendone la necessità o l'opportunità, può in tutto o in parte essere effettuata a terzi direttamente dall'Azienda in nome e per conto del beneficiario, su delega di quest'ultimo.

ART. 77
TRATTAMENTO DI PENSIONE

1. I lavoratori dipendenti dell'Azienda sono iscritti all'INPS ex INPDAP - Cassa di Previdenza per i dipendenti da Enti Locali.

2. I contributi relativi sono a carico dell'Azienda e del lavoratore nelle misure stabilite dalla legge.

3. L'Azienda è tenuta, nell'osservare i termini previsti dal comma 6 dell'articolo 6 della legge 8 gennaio 1979, n. 3 di conversione, con modificazioni, del decreto legge 10 novembre 1978, n. 702, a dare comunicazione all'interessato od ai suoi superstiti ed alle Organizzazioni sindacali dell'avvenuto inoltro della pratica all'Ente competente.

ART. 78
PREVIDENZA INTEGRATIVA

Premesso che:
- l'articolo 60 del CCNL Federcasa 9.7.1998 ha a suo tempo previsto la istituzione di un sistema di previdenza complementare sulla base dell'Accordo Federambiente sulla stessa materia;
- dal predetto Accordo è derivata la concreta costituzione di un Fondo Nazionale di previdenza complementare denominato Previambiente (atto costitutivo del 18.6.1998, studio notarile Atlante-Cerasi rep. n. 8194);

- tale fondo è regolato da apposito Statuto e che tale Statuto, unitamente alla relativa scheda informativa, è stato approvato dalla Commissione di vigilanza ex articolo 4, comma 6, D.Lgs. 124/1993 con delibera del 4.11.1998;
- il predetto Statuto, all'articolo 3, prevede che oltre ai lavoratori ed alle imprese del settore ambientale possono essere altresì associati lavoratori ed imprese di settori convenzionalmente denominati affini;
- il comma 3 dello stesso articolo individua espressamente quale "settore affine" quello dell'edilizia residenziale pubblica;
- il comma 4 dello stesso articolo 3 prevede che le quote di contribuzione rispettivamente a carico delle imprese e dei lavoratori, nonché le specifiche modalità di adesione, siano regolati da apposito accordo;
- tale apposito Accordo è stato stipulato fra le Parti firmatarie del CCNL Federcasa 9.7.1998 in data 25.5.1999 e notificato al Fondo Previambiente, a cura di Federcasa, ai sensi del comma 4, articolo 3, del relativo Statuto.

Si conferma la seguente disciplina:
1. La contribuzione al Fondo è calcolata in percentuale, per 12 mensilità, sulla somma delle seguenti voci contrattuali riferite a ciascun livello di inquadramento:
a) retribuzione base in vigore al 1° gennaio 2008;
b) un aumento periodico di anzianità.

2. Tale contribuzione è dovuta nelle seguenti misure:
a) a carico dell'Azienda 1%;
b) a carico del lavoratore 1%.

3. Il contributo a carico dell'Azienda è aumentato fino al 2% per tutti i lavoratori che incrementino il contributo a proprio carico almeno in pari misura

4. Il lavoratore può optare per un contributo a proprio carico maggiore di quello stabilito contrattualmente.
5. L'impresa comunicherà al lavoratore, tramite apposita indicazione sulla busta paga, l'entità delle trattenute effettuate a suo carico.

6. E', altresì, dovuta al Fondo una quota mensile dell'accantonamento del TFR pari al 2% della retribuzione utile a tale scopo, a valere ed in detrazione dell'accantonamento di legge.

7. Per i lavoratori di primo impiego, successivo al 28 aprile 1993, è dovuta al Fondo l'integrale destinazione del TFR a partire dalla decorrenza indicata dal successivo comma 9.

8. Per "lavoratori di primo impiego" agli effetti del comma precedente, si intendono i lavoratori privi, al 28 aprile 1993, di una posizione assicurativa.

9. Il Fondo comunicherà al lavoratore, almeno una volta l'anno, i versamenti effettuati a suo favore dall'impresa, distinguendo le quote a carico del lavoratore, quelle a carico dell'impresa e le quote TFR.

10. La contribuzione al Fondo di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio 2000 ovvero dalla autorizzazione all'esercizio dell'attività del Fondo da parte della Commissione di vigilanza di cui alla premessa, se successiva alla predetta data.

11. Per tutto quanto non regolato diversamente dal presente Accordo si fa rinvio alle disposizioni contenute nello Statuto del Fondo Previambiente, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

12. Previambiente adotterà quindi tutti i provvedimenti del caso, al fine di rendere operativa la iscrivibilità dei lavoratori e degli enti aderenti a Federcasa e le forme di partecipazione previste dallo Statuto.

ART. 79
PRIMO INQUADRAMENTO

1. Conformemente all'Accordo Federcasa – FP CGIL, FPS CISL, UIL FPL del 2 ottobre 2001, al momento della prima applicazione del CCNL Federcasa, la classificazione del personale è effettuata secondo la seguente Tabella di equiparazione:

CCNL REGIONI - AUTONOMIE LOCALI	**CCNL FEDERCASA**
Posizioni economiche	**Area – Livello**
-	Q1
-	Q2
D3, D4, D5	A1
-	A2
D1, D2	A3
-	B1
C1, C2, C3, C4	B2
B3, B4, B5, B6	B3
-	C1
B1, B2	C2
-	C3
A1, A2, A3, A4	D1
-	D2

2. In deroga alla Tabella di cui al primo comma sono inquadrati al livello C3 del CCNL Federcasa i dipendenti già in servizio alla data di entrare in vigore delle CCNL Regioni-Autonomie locali 31.3.1999, al tempo in possesso della qualifica funzionale 3^.

3. I dipendenti che all'atto della prima applicazione del presente Contratto ricoprano incarichi di "posizioni organizzative ", come definite e dagli articoli 8, 9 e 10 del CCNL Regioni-Autonomie locali 31.3.1999, mantengono le attribuzioni ed il trattamento giuridico-economico previsto dai predetti articoli fino alla determinazione e copertura da parte dell'Amministrazione delle posizioni di lavoro destinate alla qualifica di Quadro. Le amministrazioni debbono provvedere a tale riguardo entro dodici mesi dalla prima applicazione del CCNL Federcasa.

4. Ferma restando l'attribuzione della retribuzione base prevista dal presente Contratto in base alla corrispondenza stabilita dalla Tabella cui al primo comma, le progressioni economiche conseguite col CCNL Regioni-Autonomie locali in eccedenza alle posizioni economiche D3, D1, C1, B3, B1 ed A1, sono convertite in assegni *ad personam* di importo effettivo annuo pari a 13/12 delle corrispondenti differenze tabellari. L'importo dell'assegno *ad personam* così determinato è ripartito

in 14 mensilità, è utile al calcolo della retribuzione oraria ed è riassorbito in occasione di eventuali passaggi al livello superiore.

5. La retribuzione individuale di anzianità goduta in applicazione del CCNL Regioni-Autonomie locali è convertita in aumenti biennali di anzianità e, ove necessario, in una frazione del successivo aumento in corso di maturazione con proporzionale riduzione del tempo necessario a conseguire l'aumento successivo. Qualora l'importo da convertire in aumenti biennali di anzianità ecceda il limite massimo di cui all'articolo 69, comma 2, l'intera somma resta attribuita al lavoratore avente diritto a pieno titolo di "Aumenti periodici di anzianità".

6. L'indennità integrativa speciale percepita in vigenza del CCNL Regioni-Autonomie locali assume la denominazione di indennità di contingenza a tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni legislative ed è riconosciuta secondo gli importi previsti dalla Tabella B allegata al CCNL Federcasa 9 luglio 1998 che, con l'applicazione del presente Contratto, ai sensi del precedente art. 68, cessano di essere corrisposti distintamente e vengono conglobati nelle nuove tabelle delle retribuzioni mensili.

TITOLO V
NORME PER LA PRIMA APPLICAZIONE DEL CCNL AGLI ENTI DI NUOVA TRASFORMAZIONE

ART. 80
ADEGUAMENTO DELLE NORME PER LA PRIMA APPLICAZIONE DEL CCNL FEDERCASA AGLI ENTI DI NUOVA TRASFORMAZIONE

1. Primo inquadramento

Sono confermate la tabella e le norme di primo inquadramento di cui all'articolo 77 del CCNL del 14 Marzo 2002, allegato integrale al presente contratto, che continua a trovare applicazione per le posizioni ivi previste e la tabella per le nuove posizioni economiche D6, C5, B7, ed A5, introdotte dal CCNL Regioni - Autonomie Locali 22 gennaio 2004, che di seguito si riporta:

Posizione economica CCNL Regioni – Autonomie Locali	**Area-livelli di inquadramento nel CCNL Federcasa**
D6	**As**
C5	**Bs**
B7	**B2**
A5	**Ds** **(livello di nuova istituzione)**

2. Gli inquadramenti effettuati secondo la suindicata tabella non danno luogo all'assegno *ad-personam* cui al comma 4, art. 77 del CCNL 14 marzo 2002.

3. Nell'anno di prima applicazione del presente contratto è garantita la destinazione di risorse economiche complessive non inferiori a quelle che, ai sensi del CCNL Autonomie Locali, nell'anno

precedente sono state destinate alla erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

4. Successivamente al primo anno, eventuali integrazioni, modifiche, adeguamenti, e quanto altro possa incidere sul monte economico complessivo da destinare ai premi di produttività sono oggetto di contrattazione aziendale con le RSU e le OO.SS. territoriali tenendo conto di eventi rilevanti che incidono sulle condizioni economiche aziendali.

5. Le disposizioni di cui sopra si applicano a tutte le Aziende a prescindere dalla data di trasformazione e non modificano gli accordi e le intese già maturati e sottoscritti negli IACP già aziendalizzati, fermo restando la valutazione delle parti di rivedere gli stessi.

6. In deroga alla Tabella di cui al primo comma sono inquadrati al livello C3 del CCNL Federcasa i dipendenti già in servizio alla data di entrare in vigore del CCNL Regioni-Autonomie locali 31.3.1999, al tempo in possesso della qualifica funzionale 3°.
I dipendenti che all'atto della prima applicazione del presente Contratto ricoprano incarichi di "posizioni organizzative", come definite dagli articoli 8, 9 e 10 del CCNL Regioni-Autonomie locali 31.3.1999, mantengono le attribuzioni ed il trattamento giuridico-economico previsto dai predetti articoli fino alla determinazione e copertura da parte dell'Amministrazione delle posizioni di lavoro destinate alla qualifica di Quadro. Le amministrazioni debbono provvedere a tale riguardo entro dodici mesi, dalla prima applicazione del CCNL Federcasa.

7. Ferma restando l'attribuzione della retribuzione base prevista dal presente Contratto in base alla corrispondenza stabilita dalla Tabella di cui al primo comma, le progressioni economiche conseguite col CCNL Regioni-Autonomie locali in eccedenza alle posizioni economiche D3, D1, C1, B3, B1 ed A1, sono convertite in assegni *ad personam* di importo effettivo annuo pari a 13/12 delle corrispondenti differenze tabellari. L'importo dell'assegno *ad personam* così determinato è ripartito in 14 mensilità, è utile al calcolo della retribuzione oraria ed è riassorbito in occasione di eventuali passaggi al livello superiore.

8. La retribuzione individuale di anzianità goduta in applicazione del CCNL Regioni-Autonomie locali è convertita in aumenti biennali di anzianità e, ove necessario, in una frazione del successivo aumento in corso di maturazione con proporzionale riduzione del tempo necessario a conseguire l'aumento successivo. Qualora l'importo da convertire in aumenti biennali di anzianità ecceda il limite massimo di cui all'articolo 69, comma 2, l'intera somma resta attribuita al lavoratore avente diritto a pieno titolo di "Aumenti periodici di anzianità".

9. L'indennità integrativa speciale percepita in vigenza del CCNL Regioni-Autonomie locali assume la denominazione di indennità di contingenza a tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni legislative ed è riconosciuta secondo gli importi previsti dalla Tabella B allegata al CCNL Federcasa 9 luglio 1998 che, con l'applicazione del presente Contratto cessano di essere corrisposti distintamente e vengono conglobati nelle nuove tabelle delle retribuzioni mensili.

10. Le Parti stipulanti il presente CCNL si riservano di riesaminarle, con riferimento agli enti che saranno trasformati dopo l'applicazione del CCNL Regioni-Autonomie locali per il quadriennio 2002-2005, ove tale Contratto introduca sostanziali innovazioni in materia di stato giuridico ed economico del personale. Le eventuali norme aggiuntive che si rendessero necessarie non potranno comunque comportare duplicazione di benefici contrattuali.

11. Alte professionalità
Ai dipendenti che all'atto della prima applicazione delle CCNL Federcasa ricoprono incarichi di alta professionalità (articolo 10 del CCNL Regioni - Autonomie Locali 22 gennaio 2004) si applica la medesima disciplina prevista dal comma 3, articolo 77, del CCNL 14.3.2002, per le "posizioni organizzative".

Dichiarazione congiunta

La tabella di equiparazione sopra riportata ha lo scopo di garantire a tutto il personale già destinatario del CCNL Regioni-Autonomie locali una adeguata collocazione, in termini di qualificazione professionale e di trattamento economico, nell'ambito del sistema di classificazione previsto dal presente Contratto.

Nel contempo intende essere funzionale ai processi di riorganizzazione resi necessari dalla trasformazione degli IACP in enti pubblici economici, di cui costituisce aspetto essenziale il recupero di concrete possibilità di valorizzazione delle risorse umane e di riconoscimento delle professionalità e delle capacità individuali.

Pertanto la tabella di equiparazione costituisce l'indispensabile punto di partenza per i cennati processi di riorganizzazione aziendale, condizione necessaria per la attivazione delle norme del presente Contratto riguardanti la mobilità e lo sviluppo professionale.

Considerato quanto sopra le Parti convengono che le singole aziende non potranno modificare gli inquadramenti risultanti dalla tabella di equiparazione prima che tali processi di riorganizzazione siano compiutamente definiti e quindi, in linea di massima, prima che sia trascorso almeno un anno dalla attuazione del primo inquadramento. Così come convengono che i processi di riorganizzazione degli enti trasformati in precedenza devono trovare costante adeguamento alle evoluzioni in atto nel settore.

Le Parti si danno inoltre atto che, agli effetti di quanto previsto dalla legge 449/1997, articolo 59, comma 7, farà fede la certificazione della qualifica operaia rilasciata dall'Azienda.

ART. 81
FONDO AZIENDALE POLITICHE INCENTIVANTI

1. Con decorrenza dalla sottoscrizione del presente contratto è determinato un importo per "Fondo Aziendale Politiche Incentivanti" di Euro 6,00 mensili per 14 mensilità moltiplicato per il numero dei dipendenti in servizio all'Azienda al 31.12.2017 e ridefinito al termine di ogni anno solare che confluisce nel Fondo di cui all'art. 69. 71

2. Tale importo è destinato ad incentivare progetti specificamente individuati su base annua o pluriennale con le stesse modalità del sopra citato articolo.

3. Esempi di progetti da incentivare:
a) accelerazioni tempistiche determinate dalle carte dei servizi;
b) recupero della morosità;
c) accelerazione pratiche tecniche ed amministrative.

4. Le risorse già previste dall'art. 81 sono incrementate con decorrenza 1.1.2008 di € 2,50 per dipendente in forza al 31.12.2007 per 14 mesi, che diventano € 6,00 dall'1.1.2009 per dipendente in forza al 31.12.2008 per 14 mesi.

5. Le Parti convengono che a fronte del mancato utilizzo nel corso dell'anno di riferimento, dell'importo derivante dal presente articolo, le somme maturate non producono economie e verranno comunque utilizzate negli anni successivi.

ART. 82
TRATTAMENTO ECONOMICO

Qualifica	Parametro	Vecchio Tabellare	incremento 1°marzo 2018	Tabellare a Regime
Q1	220	€ 3.036,66	€ 97,78	€ 3.134,44
Q2	190	€ 2.616,47	€ 84,44	€ 2.700,91
AS	176	€ 2.417,24	€ 78,22	€ 2.495,46
A1	162	€ 2.215,54	€ 72,00	€ 2.287,54
A2	150	€ 2.054,92	€ 66,67	€ 2.121,59
A3	138	€ 1.890,02	€ 61,33	€ 1.951,35
BS	137	€ 1.867,45	€ 60,89	€ 1.928,34
B1	**135**	**€ 1.813,97**	**€ 60,00**	**€ 1.873,97**
B2	128	€ 1.722,56	€ 56,89	€ 1.779,45
B3	121	€ 1.631,69	€ 53,78	€ 1.685,47
C1	118	€ 1.593,03	€ 52,44	€ 1.645,47
C2	114	€ 1.533,97	€ 50,67	€ 1.584,64
C3	110	€ 1.485,94	€ 48,89	€ 1.534,83
DS	108	€ 1.480,83	€ 48,00	€ 1.528,83
D1	103	€ 1.394,54	€ 45,78	€ 1.440,32
D2	100	€ 1.347,44	€ 44,44	€ 1.391,88

ART. 83
NORMA FINALE

Il presente CCNL sostituisce per quanto esplicitamente richiamato i contratti precedentemente stipulati.

NOTA FINALE
1. Ovunque nel contratto si faccia riferimento al matrimonio si integra con "e unione civile".

2. Ovunque si parli di coniuge/coniugi si intende applicato anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

NOTE A VERBALE CCNL FEDERCASA 2016 – 2018
Di CGIL FP CISL FP UIL FPL E CONFSAL

Nota a verbale CCNL Federcasa sulla previdenza integrativa

Le OO.SS., nell'ottica di favorire lo sviluppo dell'istituto della previdenza integrativa, come testimoniato dall'inserimento, nel presente CCNL, di una accresciuta percentuale per i contributi volontari al Fondo pensione contrattuale, formulano il seguente proposito: di rivedere, nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale, il tema della base di calcolo dei contributi alla previdenza integrativa, aggiornandone i valori, fermi da ormai troppo tempo.

Nota a verbale CCNL Federcasa sull'istituto della missione

Le OO.SS., nel quadro del rinnovo del CCNL auspicano che, in sede di contrattazione integrativa, venga chiarita l'esatta portata della previsione sui rimborsi per missione contenuta nell'art.73 comma 1, con particolare riferimento alle realtà aziendali, dotate di un perimetro territoriale particolarmente grande.

Nota a Verbale CCNL Federcasa sulla classificazione del personale

Con riferimento a quanto previsto agli art. 65 e 66 del CCNL sottoscritto in data 28 dicembre 2017, in relazione alla necessaria verifica delle declaratorie professionali e dei relativi inquadramenti, le OOSS ritengono necessario la convocazione del tavolo tecnico previsto nell'accordo del rinnovo del CCNL Federcasa sottoscritto in data 27 marzo 2014, al fine di rideterminare i contenuti dei diversi profili professionali e delle declaratorie, in particolare a partire dai nuovi profili introdotti quali gli ispettori e custodi sociali e tutti gli altri profili professionali esistenti.

FP CGIL

FPS CISL

UIL FPL

FESICA-CONFSAL