

# **ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DAGLI ISTITUTI PER IL SOSTENTAMENTO DEL CLERO**



Testo Ufficiale  
Roma, 30 novembre 2016  
© PROPRIETA' RISERVATA

---

*Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.*

---

**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
*per i dipendenti dagli istituti per il sostentamento del clero*

Il giorno trenta, nel mese di novembre dell'anno duemilasedici, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 18 settembre 2016 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- Assemblée di Dio in Italia in sigla A.D.I.

Per parte sindacale:

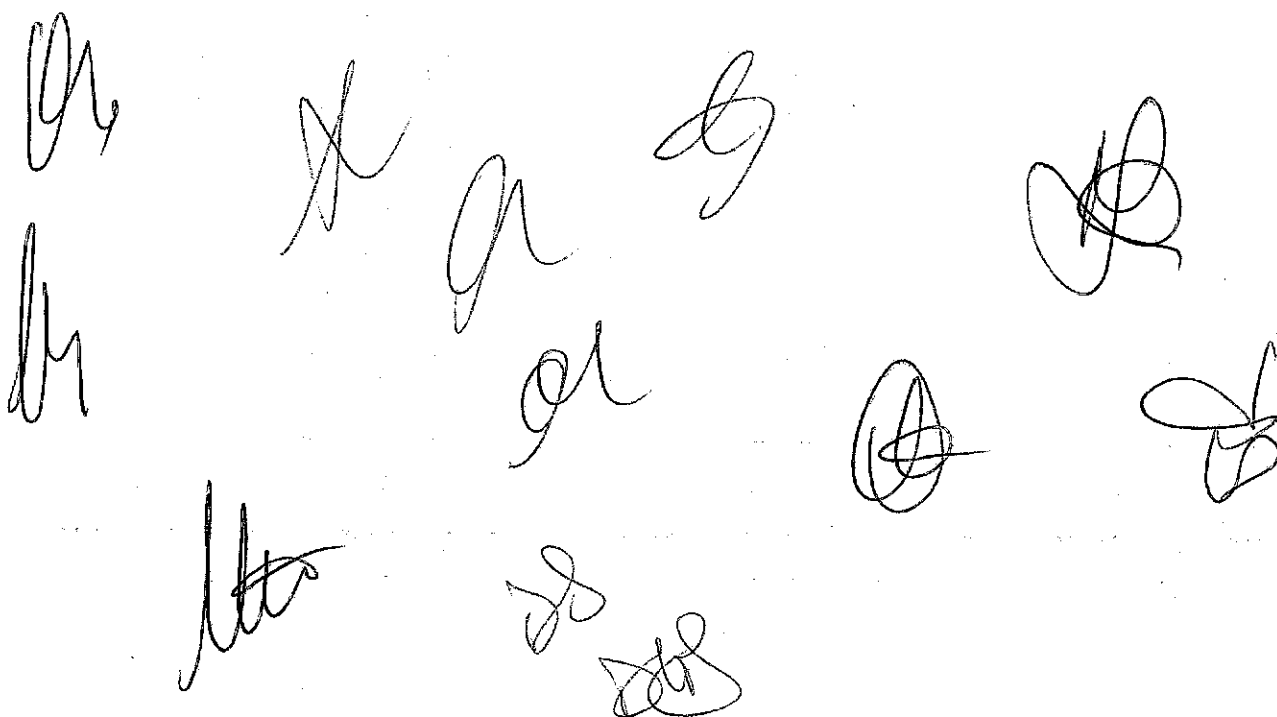
- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini - F.I.S.N.A.L.C.T.A - U.G.L.

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori vedi titolo del presente CCNL.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

**AVVERTENZA**

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

The block contains approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern. These signatures represent the legal representatives of the organizations listed in the preceding text, including the employer organizations (ES.A.AR.CO. and others) and the various trade unions (C.I.U., SI-CEL, FNAOPS CGEL, ONAPS, and F.I.S.N.A.L.C.T.A - U.G.L.).

Roma, 30 novembre 2016

Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

Tra

C.I.U.

Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

Il Presidente

Tommaso Di Fazio

SI-CEL

Sindacato Italiano - Confederazione Europea del Lavoro

Il Segretario Generale

Dario Miccheli

F.N.A.O.P.S. C.G.E.L.

Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute

Il Segretario Generale

Luigi Basile

O.N.A.P.S.

Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza

Il Presidente

Salvatore Avanzato

F.I.S.N.A.L.C.T.A - U.G.L.

Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini

Il Presidente

Stiven Baldo Mariano

le Parti Sociali Datoriali:

C.E.P.A. - A.

Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori

Il Presidente Nazionale

Daniela Scalise

Il Vice Presidente Nazionale

Ernesto Bruziches

ES.A.A.R.CO.

Confederazione Esercenti Agricoltori Artigiani Commercio

Il Presidente Nazionale

Michele Antonio Eramo

CEPA-A SANITA'

Il Presidente Nazionale

Emilio Bonometti

S.A.I.

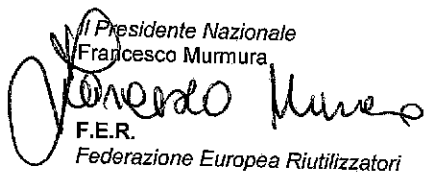
Sistema Aziende Italia

Il Presidente Nazionale

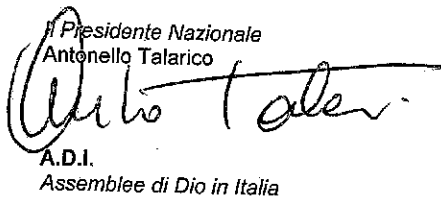
Daniela Gregorio Scalise

CEPA-A FEDERCOOP

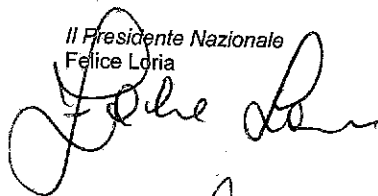
Il Presidente Nazionale  
Francesco Murrura

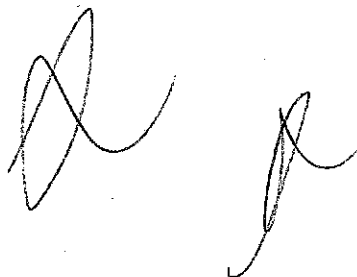
  
F.E.R.  
Federazione Europea Riutilizzatori

Il Presidente Nazionale  
Antonello Talarico

  
A.D.I.  
Assemblee di Dio in Italia

Il Presidente Nazionale  
Felice Loria





## PROTOCOLLO DI INTESA

### ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

#### **per i dipendenti dagli istituti per il sostentamento del clero**

*in vigore dal 01 novembre 2014 fino al 31 dicembre 2015*

*RINNOVATO il 30 novembre 2016*

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del CCNL *per i dipendenti dagli istituti per il sostentamento del clero*.

Tra

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- Assemblee di Dio in Italia in sigla A.D.I.

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini - F.I.S.N.A.L.C.T.A - U.G.L.

#### *Art. 1 – Parte economica*

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto un aumento, per la parte economica, stabilita in € 80,00 nel triennio 2016-2018. A decorrere dal 30/11/2016 di € 20,00. A decorrere dal 30/11/2017 di € 20,00. A decorrere dal 29/11/2018 di € 40,00.

Livelli	Aumenti dal 01/01/2015	Aumenti dal 30/11/2016	Aumenti dal 30/11/2017	Aumenti dal 29/11/2018
Quadri	2.024,69	2044,69	2064,69	2104,69
I Super	1.835,70	1855,70	1875,70	1915,70
I	1.709,00	1729,00	1749,00	1789,00
II Super	1.542,45	1562,45	1582,45	1622,45
II	1.457,63	1477,63	1497,63	1537,63
III	1.265,79	1285,79	1305,79	1345,79
IV	1.099,29	1119,29	1139,29	1179,29
V	1.031,57	1051,57	1071,57	1111,57
VI	941,13	934,13	954,13	994,13
VII	850,14	870,14	890,14	930,14

#### *Art. 2 – Ente bilaterale*

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale denominato ENBLIS costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

#### *Art. 3 – Fondo interprofessionale*

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato CONOSCENZA per tutto quello che prevede la normativa vigente.

*Art. 4 – Previdenza sanitaria integrativa- Fondo FIS*

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di costituire, entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, il Fondo Integrazione Sanitaria denominato " FIS " contattando le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale a disposizione dei propri associati. Un successivo Protocollo di Intesa ne definirà gli ambiti di applicazione ed il suo funzionamento.

*Art. 5 – Fondo pensione integrativa*

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il Fondo pensione aperto Generali denominato FONDO GLOBAL.

Le Parti firmatarie del presente CCNL convengono di recepire quanto indicato all'accordo interconfederale del 27 luglio 2016 modificando quanto possibile le indicazioni del D.Lgs 81/15 in materia di riordino dei CCNL e prevedendo inoltre un nuovo articolo – Art. 6 – il quale rende attuative la funzionalità dell'Organismo Paritetico.

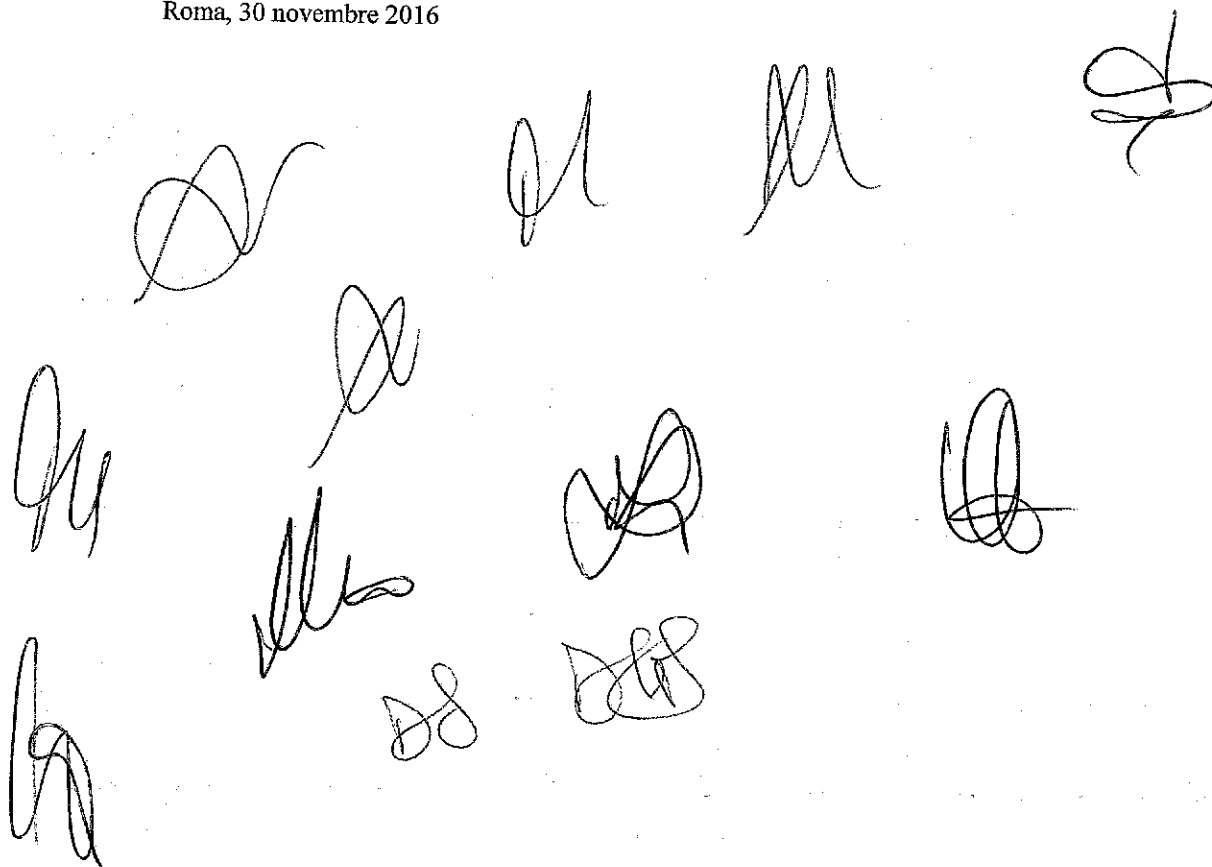
*Art. 6 – Organismo Paritetico Nazionale*

Le Parti, si danno atto di adottare l'Organismo Paritetico Nazionale in sigla O.P.N. dando attuazione a quanto indicato nel Regolamento interno dell'OPN stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni u.s. in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).

In riferimento alla parte normativa del presente CCNL si da atto che le Parti Sociali si danno il termine di mesi 6 (*sei*) per la chiusura del CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 30 novembre 2016



**CLERO - Istituti per il sostentamento**

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*per i dipendenti dagli istituti per il sostentamento del clero*

**1 NOVEMBRE 2014**

*(Decorrenza: 1° novembre 2014 - Scadenza: 31 dicembre 2015)*

*Rinnovato il 30 novembre 2016*

*Decorrenza: 30 novembre 2016 - Scadenza: 29 novembre 2018*

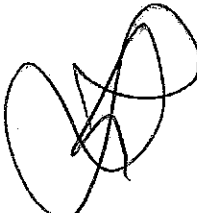

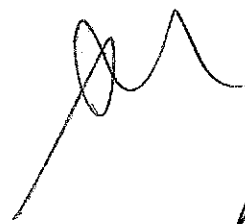
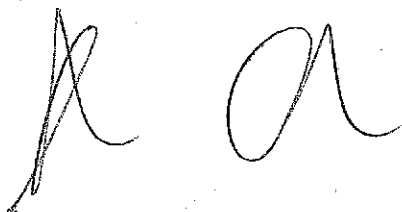
**Parti stipulanti**

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- Assemblee di Dio in Italia in sigla A.D.I.

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Federazione Nazionale Autonomia Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini - F.I.S.N.A.L.C.T.A - U.G.L.



## INDICE

### Titolo I

#### SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - (Campo di applicazione)

### Titolo II

#### ASSUNZIONE

Art. 2- (Assunzione)

Art. 3 - (Periodo di prova)

### Titolo III

#### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 4 - (Classificazione del personale)

### Titolo IV

#### ORARIO DI LAVORO

Art. 5 - (Orario di lavoro)

Art. 6 - (Turni di lavoro)

### Titolo V

#### LAVORO STRAORDINARIO

Art. 7 - (Lavoro straordinario)

### Titolo VI

#### RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITA' - FESTIVITA' ABOLITE

Art. 8 - (Riposo settimanale)

Art. 9 - (Festività)

Art. 10 - (Festività lavorate)

Art. 11 - (Lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale)

Art. 12 - (Permessi retribuiti per festività abolite)

### Titolo VII

#### FERIE

Art. 13 - (Ferie)

Art. 14 - (Decorso ferie - Sopravvenienza malattia)

Art. 15 - (Irrinunciabilità delle ferie)

### Titolo VIII

#### ASSENZE, PERMESSI E CONGEDI

Art. 16 - (Assenze)

Art. 17 - (Congedo matrimoniale)

Art. 18 - (Permessi ai lavoratori studenti, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni elettorali e permessi per formazione continua)

Art. 19 - (Permessi per eventi familiari)

Art. 20 - (Ulteriori permessi retribuiti)

Art. 21 - (Permessi retribuiti per motivi sanitari)

Art. 22 - (Congedi giornalieri retribuiti)

Art. 23 - (Aspettativa)

### Titolo IX

#### CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Art. 24 - (Chiamata e richiamo alle armi)

### Titolo X

#### TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

Art. 25 - (Controlli prenatali)

Art. 26 - (Astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro)

Art. 27 - (Congedo di paternità)

Art. 28 - (Riposi orari per assistenza al bambino)

Art. 29 - (Trattamento economico)

Art. 29 bis - (Altri istituti a tutela e sostegno della maternità e paternità)

### Titolo XI

#### MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 30 - (Trattamento di malattia e di infortunio)

Art. 31 - (Aspettativa per periodi di malattia e di infortunio superiori a 180 giorni)

### Titolo XII

#### MISSIONI

Art. 32 - (Trattamento di missione)

### Titolo XIII

#### ANZIANITA' DI SERVIZIO



Art. 33 - (Anzianità di servizio)

Art. 34 - (Scatti di anzianità)

Titolo XIV  
PASSAGGI DI QUALIFICA E DI LIVELLO  
Art. 35 - (Passaggi di qualifica e di livello)

Titolo XV  
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 36 - (Trattamento economico)  
Art. 37 - (Indennità di contingenza)  
Art. 38 - (Tredicesima mensilità)  
Art. 39 - (Quattordicesima mensilità)

Titolo XVI  
SERVIZIO DI MENSA

Art. 40 - (Servizio di mensa)

Titolo XVII  
TRATTAMENTO DI FAMIGLIA

Art. 41 - (Trattamento di famiglia)

Titolo XVIII  
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 42 - (Definizione del rapporto)  
Art. 43 - (Instaurazione e disciplina del rapporto)  
Art. 44 - (Rioripartizionamento)  
Art. 45 - (Retribuzione oraria)  
Art. 46 - (Festività)  
Art. 47 - (Permessi retribuiti)  
Art. 48 - (Ferie)  
Art. 49 - (Lavoro supplementare)  
Art. 50 - (Applicazione dei principi contrattuali)

Titolo XIX  
TELELAVORO

Art. 51 - (Prestazione lavorativa)  
Art. 52 - (Retribuzione)  
Art. 53 - (Sistema di comunicazione)  
Art. 54 - (Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa)  
Art. 55 - (Controlli a distanza)  
Art. 56 - (Diritti sindacali)

Art. 57 - (Organizzazione della struttura lavorativa)  
Art. 58 - (Diligenza e riservatezza)

Art. 59 - (Diritti di informazione)  
Art. 60 - (Postazioni di lavoro)  
Art. 61 - (Interruzioni tecniche)  
Art. 62 - (Misure di protezione e prevenzione)  
Art. 63 - (Infortunio)

Titolo XX  
NORME DISCIPLINARI

Art. 64 - (Norme disciplinari)

Titolo XXI  
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 65 - (Risoluzione del rapporto e termini di preavviso)  
Art. 66 - (Indennità di mancato preavviso)  
Art. 67 - (Trattamento di fine rapporto)

Titolo XXII  
ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 68 - (Anticipazione sul trattamento di fine rapporto)

Titolo XXIII  
"WELFARE" CONTRATTUALE

Art. 69 - (Assistenza sanitaria integrativa)  
Art. 70 - (Previdenza complementare)

Art. 71 - (Formazione continua)

Titolo XXIV  
DIRITTI SINDACALI

Art. 72 - (Diritti sindacali - ESACOASCO)  
Art. 73 - (Ente Bilaterale)

Titolo XXV  
NORME GENERALI

Art. 74 - (Rinvio alle norme generali)

Titolo XXVI  
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Art. 75 - (Condizioni di miglior favore)

Titolo XXVII  
DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 76 - (Decorrenza e durata del contratto)

Tabella A - Retribuzione base

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 12 distinct marks, including full signatures and various sets of initials, scattered across the lower half of the page. Some of the marks are highly stylized and cursive, while others are more straightforward abbreviations.

Testo del c.c.n.l.

TITOLO I  
SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1  
(Campo di applicazione)

Il presente contratto disciplina in maniera unitaria i rapporti di lavoro del personale dipendente degli istituti per il sostentamento del clero previsti dal par. 1 del canone n. 1274 del Codice di diritto canonico e dall'art. 21 della legge 20 maggio 1985, n. 222.

TITOLO II  
ASSUNZIONE

Art. 2  
(Assunzione)

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

L'assunzione viene effettuata con apposito provvedimento contenente le seguenti indicazioni:

- a) la data di assunzione;
- b) la durata del periodo di prova;
- c) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- d) il trattamento economico.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) certificato degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- f) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- g) dichiarazione di responsabilità della quale risulti il numero di giorni di malattia indennizzata nel periodo, precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- h) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine della quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638;
- i) eventuali altri documenti e certificati, dei quali l'Istituto rilascerà apposita ricevuta.

Del provvedimento di assunzione viene data comunicazione al lavoratore interessato, in duplice copia, di cui una sarà restituita all'Istituto debitamente firmata per accettazione.

E' in facoltà dell'Istituto di sottoporre, prima dell'assunzione, il lavoratore ad accertamenti sanitari.

Art. 3  
(Periodo di prova)

La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto di assunzione, non può superare:

- a) sei mesi per i quadri, I livello super ed il I livello;
- b) tre mesi per gli altri livelli.

I periodi sopraindicati devono essere computati in giorni di calendario.

Durante il periodo di prova si applicano le disposizioni di legge in vigore al riguardo e, dopo che lo stesso sia trascorso senza che le parti abbiano dato disdetta, l'assunzione si intenderà confermata.

TITOLO III  
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 4  
(Classificazione del personale)

Ai fini del presente contratto il personale è classificato come segue:

Quadri

Appartengono alla categoria dei quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Istituto e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa; ovvero
- siano preposti, in condizione di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Istituto verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendone adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Livello I super

Comprende i lavoratori che svolgono con carattere continuativo funzioni di responsabilità di direzione esecutiva che richiedono notevole professionalità e che siano preposti, alla funzione di conduzione e di coordinamento, di uno o più uffici operativi, di notevole rilevanza e di particolare complessità organizzativa dell'azienda, con compiti di gestione di risorse economiche ed umane.

Ad esempio:

- responsabile sottoarea; responsabile amministrativo dell'Istituto diocesano o interdiocesano; responsabile amministrativo o tecnico; responsabile di progetto; capo di uffici di particolare importanza; coordinatore di più uffici.

Livello I

Comprende i lavoratori che svolgono funzioni che richiedono notevole professionalità con responsabilità di direzione esecutiva e che sovrintendono alle singole unità operative con compiti di gestione di risorse anche umane. Ad esempio:

- capo ufficio amministrativo, tecnico, legale o contabile; capo centro EDP; responsabile dello sviluppo delle applicazioni; responsabile di progetto; responsabile amministrativo dell'Istituto diocesano o interdiocesano.

Livello II Super

Comprende i lavoratori che svolgono funzioni che richiedono notevole professionalità.

Ad esempio:

- esperto di sviluppo organizzativo; sistemista; analista di sistemi.

Livello II

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni di coordinamento e lavoratori che svolgono funzioni che richiedono particolari professionalità.

Ad esempio:

- capo reparto o settore; analista programmatore; sistemista programmatore.

La posizione di capo reparto o settore compete ai dipendenti ai quali vengono attribuite funzioni di coordinamento di risorse umane che svolgono mansioni di concetto nell'ambito di articolazioni organizzative di strutture di uffici o di servizi.

Livello III

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono una preparazione e/o conoscenza di natura tecnico-professionale, con maturata esperienza.

Ad esempio:

- operatore di centro elettronico o addetto al controllo della rete trasmissione dati; programmatore; procedurista; impiegato contabile, amministrativo o tecnico, di concetto; addetto alla gestione dei documenti contabili degli istituti; addetto alla gestione delle posizioni dei sacerdoti con compiti di verifica degli elaborati automatizzati e di assistenza agli utenti; addetto a supporto e assistenza alle elaborazioni automatizzate; addetto di segreteria con mansioni di concetto.

#### *Livello IV*

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni tecnico-pratiche e che possiedono una preparazione adeguata in relazione ai compiti ed alle attività cui sono addetti.

Ad esempio:

- contabile d'ordine; cassiere; addetto di segreteria; operatore addetto all'acquisizione dei dati; schedarista addetto alla gestione dell'"input" e dell'"output"; impiegato amministrativo o tecnico d'ordine; centralinista; centralinista-portiere; autista; operatore tecnico.

#### *Livello V*

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni di natura meramente esecutiva.

Ad esempio:

- archivista, dattilografo.

#### *Livello VI*

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni le quali richiedono un addestramento pratico e la conoscenza di nozioni elementari.

Ad esempio:

- portiere; fattorino; usciere.

#### *Livello VII*

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni ausiliarie e di manovalanza.

Ad esempio:

- personale di fatica e di pulizie.

### **Titolo IV ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 5**

*(Orario di lavoro)*

La durata dell'orario di lavoro ordinario è di 40 ore settimanali. La distribuzione dell'orario di lavoro può essere articolata in cinque o sei giorni lavorativi. Nel caso di orario articolato su cinque giorni lavorativi gli stessi saranno determinati in relazione a specifiche esigenze di servizio, con possibilità di distribuzione non omogenea nei confronti del personale e, conseguentemente, che il giorno di riposo e di libertà non siano consecutivi.

#### **Art. 6**

*(Turni di lavoro)*

In relazione ad esigenze preventivamente individuate di assicurare, in determinati settori, lo svolgersi di attività lavorative anche in orario anteriore all'inizio o successivo al termine del normale orario di lavoro, può essere istituito un turno di lavoro, della durata di otto ore, collocato in una fascia oraria che ha inizio prima delle ore 8,00 o termine entro le ore 22,00.

Durante il turno il personale ha diritto ad un riposo intermedio, retribuito, di mezz'ora.

Il riposo suddetto non può essere fruito nella fascia oraria in cui si colloca l'intervallo previsto nell'ambito del normale orario di lavoro.

Al personale turnista compete una specifica indennità, rappresentata dalle 8 ore di turno, come dalla tabella riferita ai soli livelli le cui attività possono comportare esigenze di turnazione.

Indennità di turno giornaliera

Livello	Importo (euro)
II	7,35
III	6,94
IV	6,57
V	6,40
VI	6,18

#### **Nota a verbale**

Le parti convengono che gli importi sopra indicati decorrono dal mese di gennaio 2011 e che gli stessi vengono aggiornati, a decorrere dal mese di gennaio di ciascun anno, sulla base dell'aumento medio del costo della vita per l'anno precedente, rilevato dall'ISTAT.

### **Titolo V LAVORO STRAORDINARIO**

#### **Art. 7**

*(Lavoro straordinario)*

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni straordinarie.

Le ore di lavoro straordinario verranno retribuite con una quota oraria del trattamento economico globale di cui all'art. 36 con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria suddetta:

- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti le 40 ore settimanali;  
- 30% per le prestazioni di lavoro effettuate nei giorni festivi (orario straordinario festivo);  
- 50% per le prestazioni di lavoro effettuate nella notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22,00 alle ore 6,00 (orario straordinario notturno). Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

### **Titolo VI RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITA' - FESTIVITA' ABOLITE**

#### **Art. 8**

*(Riposo settimanale)*

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

#### **Art. 9**

*(Festività)*

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

Festività nazionali:

1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;  
2) 1° maggio - Festa dei lavoratori; 3) 2 giugno - Festa della Repubblica.

**Festività infrasettimanali:**

- 4) il 1° giorno dell'anno;
- 5) l'Epifania;
- 6) il giorno del lunedì dopo Pasqua;
- 7) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- 8) il 1° novembre - Ognissanti;
- 9) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 10) il 25 dicembre - S. Natale;
- 11) il 26 dicembre - Santo Stefano;
- 12) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

Nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera del trattamento economico globale di cui all'art. 36 spettante nel mese in cui cade la festività.

Per la festività civile del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Lo stesso trattamento compete, ad integrazione di quanto corrisposto dagli Enti previdenziali, ai dipendenti in malattia, infortunio, in assenza obbligatoria e facoltativa per maternità, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della quota giornaliera del trattamento economico globale di cui all'art. 31 spettante nel mese in cui cade la festività.

**Art. 10**

*(Festività lavorate)*

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente articolo, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo.

**Art. 11**

*(Lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale)*

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria del trattamento economico globale di cui all'art. 36, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

**Art. 12**

*(Permessi retribuiti per festività abolite)*

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 (19 marzo - S. Giuseppe; il giorno dell'Ascensione; il giorno del Corpus Domini; 29 giugno - SS. Pietro e Paolo), verranno fruiti dai lavoratori.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione o integrazione retribuita, secondo norma di legge e di contratto.

**Titolo VII**

**FERIE**

**Art. 13**

*(Ferie)*

Il personale ha diritto ad usufruire, compatibilmente con le esigenze dell'istituto, di un periodo di ferie annuali, retribuito, pari a:

- 26 giorni lavorativi, nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su sei giorni;
- 22 giorni lavorativi, nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su cinque giorni.

In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno il numero dei giorni di ferie è proporzionale ai mesi di servizio prestato.

Le ferie, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere frazionate in non più di due periodi.

**Art. 14**

*(Decorso ferie - Sopravvenienza malattia)*

Il decorso delle ferie si interrompe nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di ricovero ospedaliero e/o di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

**Art. 15**

*(Ir rinunciabilità delle ferie)*

Le ferie sono irrinunciabili e devono essere godute entro il diciottesimo mese successivo alla fine dell'anno di maturazione.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 36 per ventisei, nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su 6 giorni, e per 22 nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni.

**Nota a verbale**

Le parti, in considerazione delle finalità alle quali sono preordinate le ferie, si impegnano a realizzare tutte le condizioni per il loro integrale godimento, provvedendo alla loro programmazione entro il mese di aprile di ciascun anno.

**Titolo VIII**

**ASSENZE, PERMESSI E CONGEDI**

**Art. 16**

*(Assenze)*

Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere comunicate all'inizio dell'orario di lavoro della giornata cui si riferiscono. In caso di malattia si fa riferimento a quanto stabilito dalle norme vigenti.

**Art. 17**

*(Congedo matrimoniale)*

Al lavoratore è concesso un permesso di giorni 15 di calendario, con corrispondenza della normale retribuzione, per contrarre matrimonio.

Ai fini del riconoscimento del predetto diritto, il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro la documentazione attestante l'avvenuto matrimonio nel periodo di permesso.

#### Art. 18

*(Permessi ai lavoratori studenti, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni elettorali e permessi per formazione continua)*

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame e che, in base all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti con obbligo di presentazione della documentazione ufficiale dell'esame sostenuto, gli istituti concederanno, un altro giorno retribuito precedente quello della prova di esame, con il limite di cinque giorni ad anno solare.

Anche questi ultimi permessi saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale dell'esame sostenuto.

I lavoratori chiamati ad adempiere funzioni presso gli uffici elettorali in occasione delle elezioni politiche, amministrative, europee e dei referendum, hanno diritto a fruire di giorni di permesso retribuiti ai sensi dell'art. 119 del D.P.R. n. 361/1957, delle leggi n. 352/1970, n. 18/1979 e n. 178/1981. Per quanto concerne i permessi relativi alla formazione continua si fa riferimento alla legge 6 marzo 2000, n. 53.

#### Art. 19

*(Permessi per eventi familiari)*

Al lavoratore colpito da grave lutto familiare entro il 2° grado di parentela è concesso un periodo di permesso retribuito di tre giorni lavorativi, a partire da quello del decesso.

Al lavoratore è concesso un periodo di congedo retribuito di tre giorni in caso di documentata grave infermità del coniuge e dei familiari (ricovero o intervento chirurgico) entro il 2° grado di parentela.

Lo stesso periodo di permesso retribuito è riconosciuto al lavoratore padre in occasione della nascita di un figlio.

#### Art. 20

*(Ulteriori permessi retribuiti)*

Con le stesse modalità di cui ai primi due commi dell'art. 12, saranno fruiti dai lavoratori ulteriori gruppi di permessi per complessive 90 ore annuali. Anche per tali permessi si applicano, in caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno, il 3° e 4° comma dell'art. 12.

Presso ogni singolo istituto, le parti potranno concordare l'utilizzazione dei permessi in oggetto ai fini di una diversa articolazione dell'orario settimanale di lavoro, anche con riferimento a determinati periodi dell'anno.

#### Art. 21

*(Permessi retribuiti per motivi sanitari)*

Ciascun dipendente ha diritto a fruire di permessi retribuiti per complessive 6 ore annue per visite mediche o analisi e prestazioni sanitarie, per se stesso e/o per i propri figli, presso strutture sanitarie pubbliche o private o presso studi medici.

Per gli stessi fini di cui al 1° comma, presso ciascun istituto per il sostentamento del clero viene, altresì, istituito un monte ore annuo dal quale i dipendenti potranno attingere, a concorrenza dello stesso, permessi retribuiti. Il monte ore annuo viene determinato al 1° gennaio di ciascun anno nella misura pari al prodotto tra il numero dei dipendenti in forza alla stessa data e il numero di 6 ore.

Il dipendente potrà usufruire dei permessi di cui al comma precedente anche per i propri figli di età inferiore agli otto anni, con il limite di 6 ore annue.

Nel caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, le ore di permesso di cui al 1° comma e il moltiplicatore di cui al 2° comma vengono riproporzionati sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Nell'ipotesi di cui al 2° comma, il permesso spettante per ciascuna visita medica o analisi o prestazione sanitaria non può essere superiore a 3 ore.

Per usufruire dei permessi retribuiti di cui al presente articolo i dipendenti dovranno presentare idonea documentazione, rilasciata dalla struttura sanitaria o dal medico, attestante il giorno e l'ora in cui la prestazione è stata resa.

Le ore di permesso, previste dal presente articolo, che dovessero residuare al 31 dicembre di ciascun anno non sono usufruibili, ad alcun titolo, nell'anno successivo e non danno luogo ad alcun compenso sostitutivo.

#### Art. 22

*(Congedi giornalieri retribuiti)*

In caso di forza maggiore, il lavoratore, qualora abbia esaurito i permessi individuali di cui agli artt. 12 e 20, potrà usufruire di congedi giornalieri retribuiti deducibili dalle ferie annuali.

#### Art. 23

*(Aspettativa)*

A richiesta del dipendente, l'istituto, per gravi ragioni personali debitamente giustificate, può concedere periodi di aspettativa senza retribuzione.

Il tempo trascorso in aspettativa ai sensi del presente articolo non è utile ai fini dell'anzianità di servizio né ad alcuno degli istituti contrattuali previsti per il personale in servizio.

### TITOLO IX CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

#### Art. 24

*(Chiamata e richiamo alle armi)*

Per la chiamata ed il richiamo alle armi, durante i quali il rapporto di lavoro resta sospeso, si applicano le disposizioni di legge vigenti.

### TITOLO X TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

#### Art. 25

*(Controlli prenatali)*

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

Per la fruizione dei predetti permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita richiesta e, al rientro in servizio, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

#### Art. 26

*(Astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro)*

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- c) per i tre mesi successivi al parto;
- d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lett. c).

Ferma restando la durata complessiva dei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lett. a), b) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento del 1° anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto ad ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, l'istituto è obbligato a conservare il posto di lavoro alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lett. a), b), c) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla integrazione della tredicesima e quattordicesima mensilità, alle ferie, al trattamento di fine rapporto e alla maturazione dei permessi di cui agli artt. 12 e 20.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari, al trattamento di fine rapporto e alla maturazione dei permessi di cui agli artt. 12 e 20.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Il congedo di maternità di cui alla lett. c) può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento, un bambino a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità valgono le norme di legge vigenti.

#### Art. 27

##### (Congedo di paternità)

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità di cui alla lett. c) dell'art. 26, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il padre lavoratore che intenda avvalersi del predetto diritto deve presentare al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni sopra previste.

In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

Il padre lavoratore ha diritto, per tutto il periodo del congedo di paternità, ad una indennità pari all'80% della retribuzione con le stesse modalità stabilite per le lavoratrici madri.

Il congedo spettante alla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento, un bambino a prescindere dall'età del minore spetta, alle stesse condizioni, al lavoratore, sempre che non sia stato chiesto dalla lavoratrice.

#### Art. 28

##### (Riposi orari per assistenza al bambino)

L'istituto deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Tale disposizione si applica anche nel caso di adozione e di affidamento.

Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

I periodi di riposo di cui ai precedenti commi hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'istituto.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi e anticipata dal datore di lavoro, ai sensi dell'art. 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt. 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne.

I riposi di cui sopra sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli sono affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

#### Art. 29

##### (Trattamento economico)

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire all'istituto il certificato medico, rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale, del quale l'istituto rilascerà apposita ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare all'istituto, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel periodo di assenza obbligatoria di gravidanza e puerperio, è riconosciuta alla lavoratrice una integrazione a carico dell'istituto nella misura atta a garantire il raggiungimento del 100% della retribuzione mensile e delle mensilità supplementari.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge vigenti.

#### Art. 29 bis

##### (Altri istituti a tutela e sostegno della maternità e paternità)

Oltre alle disposizioni contenute nel presente titolo, si applica - in tema di congedi parentali, di permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia dei figli - quanto disposto dalla legge 8 marzo 2000, n. 53.

#### TITOLO XI

##### MALATTIA E INFORTUNIO

#### Art. 30

##### (Trattamento di malattia e di infortunio)

Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della malattia all'istituto e di inviare il relativo certificato medico di prima visita entro il secondo giorno successivo alla data del rilascio, nonché i successivi eventuali certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine.

Durante la malattia e l'infortunio il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale l'istituto potrà procedere al suo licenziamento con la corresponsione del trattamento previsto dalle leggi vigenti.

Durante il periodo di malattia il lavoratore ha diritto secondo le leggi vigenti, all'indennità di malattia a carico dell'INPS nelle seguenti misure:

- dal 4° al 20° giorno: 1/2 della retribuzione;
- dal 21° al 180° giorno: 2/3 della retribuzione.

Per i lavoratori non aventi familiari a carico, la misura dell'indennità è ridotta, in caso di ricovero in case di cura, ai 2/5 degli importi di cui al comma precedente.

Durante il periodo di infortunio il lavoratore ha diritto, secondo le leggi vigenti, all'indennità di infortunio a carico dell'INAIL nelle seguenti misure:

- dal giorno successivo all'infortunio al 90° giorno: 60% della retribuzione;
- dal 91° giorno in poi: 75% della retribuzione.

Durante il periodo di malattia il trattamento a carico dell'istituto è il seguente:

- a) dal 1° giorno al 3° giorno: 100% della retribuzione;

b) dal 4° giorno al 180° giorno: integrazione dell'indennità corrisposta dall'INPS in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento a carico dell'istituto non è dovuto se l'INPS non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge.

Durante il periodo di infortunio il trattamento a carico dell'istituto è il seguente:

- a) nel giorno dell'infortunio e nei successivi giorni di carenza dell'assicurazione, il 100% della retribuzione;

b) fino al 180° giorno, l'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento a carico dell'istituto non è dovuto se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge.

A tale proposito il lavoratore è tenuto a comunicare all'istituto i dati dell'avvenuta liquidazione dell'indennità da parte dell'INAIL.

Art. 31  
(Aspettativa per periodi di malattia e di infortunio superiori a 180 giorni)

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro (la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni in un anno solare dall'art. 30 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del dipendente, per un ulteriore periodo non superiore a 150 giorni, alle seguenti condizioni:

- 1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- 2) che siano esibiti dal dipendente regolari certificati medici;
- 3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o per infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.  
Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.  
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 30.  
Il periodo di aspettativa è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Titolo XII  
MISSIONI

Art. 32  
(Trattamento di missione)

L'istituto ha facoltà di inviare il lavoratore in missione temporanea fuori dalla propria residenza.  
In tale caso compete al lavoratore:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, ivi comprese quelle per il trasporto del bagaglio;
- b) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'istituto;
- c) il rimborso delle spese sostenute per i pasti principali e per il pernottamento fuori della propria residenza;
- d) una indennità pari ad € 2,00 per ciascuna ora o frazione di ora di missione.

Il rimborso delle spese di cui alla lett. a) viene eseguito sulla base della presentazione dei biglietti di viaggio o delle ricevute rilasciate dal vettore.  
Nel caso in cui il dipendente sia stato autorizzato all'uso della propria autovettura il rimborso spettante per ogni chilometro di percorrenza sarà pari ad un quinto del prezzo alla pompa della benzina super.

Il rimborso delle spese di cui alla lett. b) viene eseguito sulla base delle fatture o ricevute rilasciate da chi ha fornito il servizio.  
Il rimborso delle spese di cui alla lett. c) viene eseguito sulla base della presentazione delle ricevute o fatture rilasciate dall'albergatore (spese di pernottamento) o dal ristorante (spese per i pasti principali).

Le spese di pernottamento (ivi comprese le eventuali spese connesse: piccola colazione, telefono, ecc.) sono rimborsate con il limite di € 142,19 a notte.  
Le spese per i pasti giornalieri principali sono rimborsate con il limite di € 37,70 per ciascun pasto.

Le spese per il pranzo vengono rimborsate solo se la missione ha termine dopo le ore 15.00; quelle per la cena, solo se la missione ha termine dopo le ore 21.00.

Nel caso in cui spetti il rimborso delle spese per ambedue i pasti giornalieri principali e il dipendente richieda il rimborso delle spese di un solo pasto (pranzo o cena) il limite di € 37,70 è elevato a € 53,86.

Nota a verbale

Le parti convengono che i limiti di rimborso sopra indicati sono aggiornati sulla base dell'aumento rilevato dall'ISTAT nel mese di dicembre 2010 e decorrono dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente contratto e che gli stessi vengono aggiornati, a decorrere dal mese di gennaio di ciascun anno, sulla base dell'aumento medio del costo della vita per l'anno precedente, rilevato dall'ISTAT.

Titolo XIII  
ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 33  
(Anzianità di servizio)

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto, ivi compreso il periodo di prova.

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Per mesi si intendono quelli di calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.).

Art. 34  
(Scatti di anzianità)

Per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dalla data di assunzione il personale ha diritto a tredici scatti triennali.  
Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

livelli	scatti maturanti ante 1.11.2014 Euro	scatti maturati dall'1.11.2014 Euro
quadri	30,98	37,18
I Super	35,94	35,94
I	28,92	34,70
II Super	27,88	33,46
II	27,37	32,84
III	25,30	30,36
IV	24,27	29,12
V	23,24	27,89
VI	22,20	26,64
VII	21,17	25,40

In occasione dell'inquadramento del lavoratore in un livello superiore, l'importo degli scatti maturati precedentemente è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo in corrispondenza del nuovo livello senza liquidazione di arretrati per scatti maturati per il periodo pregresso.

L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Nota a verbale

Le parti confermano che l'importo degli scatti maturati a tutto il 1° novembre 2014 rimane congelato in cifra e deve essere erogato senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti o in occasione dell'inquadramento del lavoratore in un livello superiore.



Titolo XIV  
PASSAGGI DI QUALIFICA E DI LIVELLO  
Art. 35  
(Passaggi di qualifica e di livello)

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015, alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile e dall'Accordo interconfederale del 27 luglio 2016, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita previo apposita convenzione tra gli Enti Bilaterali costituiti dalle parti sociali firmatarie del presente ccnl aventi il codice del sistema UNIFORMS tra i quali l'Ente Bilaterale ENBLIS. La commissione è denominata "Commissione di Certificazione dei 9 Macrosettori", facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente ccnl, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Titolo XV  
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 36  
(Trattamento economico)

Il trattamento economico è composto dai seguenti elementi:

- a) retribuzione base, la cui misura risulta dall'allegata Tabella A;
- b) indennità di contingenza;
- c) scatti di anzianità;
- d) eventuale assegno "ad personam".

La retribuzione, costituita dagli elementi di cui alle lett. a), b), c) e d) è determinata in misura mensile e corrisposta ai lavoratori entro il mese al quale si riferisce.

L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo il trattamento economico mensile per 26 nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su 6 giorni, ovvero per 22 nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni.

L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo per 173 il trattamento economico mensile. Al fine della determinazione del compenso spettante per lavoro straordinario, l'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo per 168 il trattamento economico mensile.

Art. 37  
(Indennità di contingenza)

L'indennità di contingenza di cui alla lett. b) dell'art. 36 è regolata in base alle disposizioni della legge n. 38 del 26 febbraio 1986. La misura della stessa è riportata nell'allegata Tabella B.

Art. 38  
(Tredicesima mensilità)

Il lavoratore ha diritto alla corrisponsione di una tredicesima mensilità nel mese di dicembre di ogni anno, commisurata al trattamento economico globale di cui all'art. 36 in atto nello stesso mese di dicembre.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima per quanti sono i mesi di servizio prestati.

Art. 39  
(Quattordicesima mensilità)

Al personale sarà corrisposto, nel primo giorno lavorativo del mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno immediatamente precedente (14<sup>a</sup> mensilità) commisurata al trattamento economico globale di cui all'art. 36.

I lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della 14<sup>a</sup> mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi del servizio prestato.

Titolo XVI  
SERVIZIO DI MENSA

Art. 40  
(Servizio di mensa)

Gli istituti provvederanno, a mettere a disposizione dei propri dipendenti un servizio di mensa presso la propria od altre strutture, concorrendo alla spesa del pasto giornaliero con un contributo di misura pari al valore del buono pasto di cui al successivo paragrafo.

Gli istituti che non sono in grado di garantire un servizio di mensa, provvederanno, a riconoscere ai propri dipendenti una indennità sostitutiva della mensa attraverso un buono pasto giornaliero di importo pari a € 5,29.

Il buono pasto è riconosciuto per ogni giorno di presenza effettiva in servizio non inferiore a ore 5,30.

Nel caso di presenza giornaliera inferiore a ore 5,30 il buono pasto è comunque riconosciuto quando la prestazione è effettuata sia nell'arco della mattina che del pomeriggio.

Nel caso di orario di lavoro a tempo parziale, la presenza minima giornaliera di ore 5,30 viene riproporzionata. Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti in materia presso ogni singolo istituto.

Titolo XVII  
TRATTAMENTO DI FAMIGLIA

Art. 41  
(Trattamento di famiglia)

L'istituto garantisce al dipendente un trattamento di famiglia nella stessa misura ed alle stesse condizioni previste dalla legge e dall'INPS. Il dipendente è tenuto a presentare all'istituto tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto. Il trattamento in oggetto non è considerato retribuzione ad alcun effetto.

TITOLO XVIII  
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 42  
(Definizione del rapporto)

Le parti ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra la domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.  
Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.  
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire:  
- flessibilità della forza di lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno;  
- risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 43  
(Instaurazione e disciplina del rapporto)

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.  
La prestazione individuale sarà fissata tra l'istituto e il lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:  
a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, da 12 a 25 ore;  
b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, da 48 a 120 ore;  
c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, da 400 a 1.300 ore;
- 3) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità riferiti all'entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- volontarietà di entrambe le parti;
- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze dell'istituto e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso; - volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione concordata dell'orario.

Art. 43 bis  
(Part-time post-maternità)

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, gli istituti accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del genitore.

Negli istituti che occupano da 10 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. L'istituto accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Art. 44  
(Riproporzionamento)

Ai sensi del punto 3 dell'art. 43, il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Art. 45  
(Retribuzione oraria)

Per i lavoratori a tempo parziale la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile, che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno, per il divisore convenzionale 173.

Ai fini della determinazione della quota oraria da prendere a base per il compenso del lavoro supplementare di cui all'art. 49 il divisore convenzionale è pari a 168.

Art. 46  
(Festività)

In caso di coincidenza di una delle festività nazionali o infrasettimanali di cui all'art. 9, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposta ai lavoratori assunti a tempo parziale un ulteriore importo pari ad un ventiseiesimo del trattamento economico effettivamente spettante.

Nel caso di coesistenza di rapporto di lavoro a tempo pieno distribuito su 5 giorni settimanali il predetto ulteriore importo sarà pari a un ventiduesimo del trattamento economico mensile spettante.

Lo stesso ulteriore importo, determinato ai sensi del comma precedente, sarà corrisposto per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese (4 novembre).

Art. 47  
(Permessi retribuiti)

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 12 (Festività abolite) e all'art. 20 (Ulteriori permessi), il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore assunto a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 44.

Art. 48  
(Ferie)

Fermo restando il computo per dodicesimi del periodo di ferie spettanti di cui all'art. 13, i lavoratori assunti a tempo parziale, con prestazione lavorativa configurata ai sensi delle lett. a) e b) del punto 2 dell'art. 43, hanno diritto ad un periodo di ferie annuali retribuito nella misura di 26 giorni di calendario.

Dal computo del predetto periodo vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso.

Nel solo caso di prestazione lavorativa a tempo parziale configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati (lett. c) del punto 2 dell'art. 43), il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nell'anno su: - 26 giorni lavorativi, nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su sei giorni;

- 22 giorni lavorativi, nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su cinque giorni.

I giorni di ferie spettanti, risultanti dalla predetta proporzione, sono riferiti a giorni lavorativi.

Art. 49  
(Lavoro supplementare)

Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino all'eventuale raggiungimento dell'orario normale di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive integrazioni e modificazioni, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato e risultante dall'atto scritto di cui all'art. 43, nella misura massima di 120 ore annue e di 2 ore giornaliere, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- compilazione degli inventari e dei bilanci, predisposizione delle dichiarazioni fiscali o di analoghe brevi necessità di intensificazione lavorativa degli enti;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di altri dipendenti.

Le ore di lavoro supplementari verranno retribuite con una quota oraria del trattamento economico globale, determinata con le modalità di cui all'art. 45, maggiorata con la percentuale, forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 40%. Tale maggiorazione, in conformità al principio di non discriminazione, non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XV ed esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito, compreso il t.f.r.

Le ore di lavoro supplementare svolte in misura eccedente a quella consentita al precedente punto 2, comportano l'applicazione di una ulteriore maggiorazione del 50% sull'importo della retribuzione oraria di fatto per esse dovuta.

#### Art. 50

(Applicazione dei principi contrattuali)

Nei rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi contenuti nel presente titolo.

### Titolo XIX TELELAVORO

#### Art. 51

(Prestazione lavorativa)

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali dell'istituto. I rapporti di telelavoro sono disciplinati secondo i seguenti principi:

- volontarietà delle parti;
- possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), il rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- garanzia del mantenimento dello stesso impiego professionale, ossia di analoghi livelli qualificativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del telelavoro. Gli agenti dell'instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore.

#### Art. 52

(Retribuzione)

Le parti convengono che la retribuzione per il telelavoratore è quella prevista dal presente c.c.n.l.

#### Art. 53

(Sistema di comunicazione)

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

#### Art. 54

(Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa)

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro, per l'aggiornamento tecnico-organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa.

Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

#### Art. 55

(Controlli a distanza)

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni del software di valutazione del lavoro svolto, in modo da garantire trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere preventivamente concordate con il telelavoratore con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

#### Art. 56

(Diritti sindacali)

Ai lavoratori che espletano telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione del datore di lavoro.

Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa.

L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente c.c.n.l.

#### Art. 57

(Organizzazione della struttura lavorativa)

Le parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

#### Art. 58

(Diligenza e riservatezza)

Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

#### Art. 59

(Diritti di informazione)

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa, a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore la copia del c.c.n.l. applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia, potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Art. 60  
(Postazioni di lavoro)

Il datore di lavoro provvede all'installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro.

Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda.

All'atto della cessazione il telelavoratore s'impegna a restituire le attrezzature ricevute in comodato in buono stato di conservazione, salvo il normale deterioramento d'uso.

Art. 61  
(Interruzioni tecniche)

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori saranno considerati a carico del datore di lavoro.

Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Art. 62  
(Misure di protezione e prevenzione)

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e delle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, ciascun 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 ed alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro nonché della persona e di terzi che fisicamente vi accedono.

In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare - alla luce del D.Lgs. n. 81/2008 - circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videoterminali.

Art. 63  
(Infortunio)

Le parti convergono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte ai fini di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del telelavoro nei locali domestici.

Titolo XX  
NORME DISCIPLINARI

Art. 64  
(Norme disciplinari)

Le mancanze del dipendente potranno essere punite, secondo la loro gravità con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Il rimprovero verbale è adottato nei casi di:

- 1) qualsiasi inosservanza delle disposizioni contenute nel contratto del personale e negli ordini di servizio;
- 2) ritardo dell'inizio dell'orario di lavoro.

Il rimprovero scritto è adottato nei casi di:

- 1) inosservanza di maggiore gravità delle disposizioni contenute nel contratto del personale e negli ordini di servizio;
- 2) forme recidue di ritardo nell'inizio di orario di lavoro;
- 3) omissione della giustificazione delle assenze;
- 4) prima recidiva nelle infrazioni che comportano il rimprovero verbale.

La multa è adottata nei casi di:

- 1) ritardo nell'orario di lavoro di particolare gravità con riferimento al singolo mese o al comportamento di più mesi;
- 2) comportamento non consono alla dignità della funzione e al decoro dell'ufficio;
- 3) recidiva in una qualunque delle infrazioni che comportano il rimprovero scritto;
- 4) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo.

La sospensione dal lavoro e della retribuzione è adottata nei seguenti casi:

- 1) recidiva in una qualunque delle infrazioni che comportano la multa;
- 2) inosservanza delle direttive impartite dai superiori.

Il licenziamento per giusta causa può essere adottato nei casi in cui il lavoratore si renda colpevole di mancanze relative ai propri doveri le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro.

Il licenziamento per giustificato motivo può essere adottato nell'ipotesi prevista dall'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Titolo XXI  
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 65  
(Risoluzione del rapporto e termini di preavviso)

La risoluzione del rapporto di lavoro ha luogo con l'osservanza delle norme di legge vigenti.

I termini di preavviso sono stabiliti come segue:

- mesi 4 per i quadri, I livello Super ed il I livello;
- mesi 3 per il II Super, il II ed il III livello;
- mesi 2 dal IV livello.

In caso di dimissioni del dipendente tutti i predetti termini di preavviso sono ridotti della metà.

Tali ultimi termini decorrono dalla data di ricezione da parte dell'Istituto della comunicazione scritta con la quale il dipendente presenta le proprie dimissioni.

Art. 66  
(Indennità di mancato preavviso)

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 cod. civ., in caso di mancato preavviso il recedente (Istituto o lavoratore) è tenuto verso l'altra parte a una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di cui all'art. 65.

La stessa indennità è dovuta, ai sensi del 3° comma del soprarichiamato art. 2118, dall'Istituto nel caso di cessazione del rapporto per decesso del lavoratore. L'importo della retribuzione corrisponde al trattamento economico di cui all'art. 36, comprensivo dei ratei di 13° e 14° mensilità.

Art. 67  
(Trattamento di fine rapporto)

Il lavoratore ha diritto al trattamento di fine rapporto nella misura e con le modalità stabilite dalle norme vigenti al riguardo.

Titolo XXII  
ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 68  
(Anticipazione sul trattamento di fine rapporto)

Fermo restando quanto stabilito dal D.Lgs. n. 252/2005 e successive modificazioni, gli istituti per il sostentamento del clero, a richiesta dei propri dipendenti, potranno individuare, per l'anticipazione sul trattamento di fine rapporto maturato al 31 dicembre 2006, condizioni di miglior favore rispetto a quelle previste nei commi 7 e 8 dell'art. 2120 del codice civile.

Titolo XXIII  
"WELFARE" CONTRATTUALE

Art. 69  
(Assistenza sanitaria integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convergono di costituire, entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, il Fondo Integrazione Sanitaria denominato "FIS" contattando le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale a disposizione dei propri associati. Un successivo Protocollo di Intesa ne definirà gli ambiti di applicazione ed il suo funzionamento.

Art. 70  
(Previdenza complementare)

Le parti hanno individuato in "Fondo Global il Fondo di previdenza complementare al quale aderire.

Art. 71  
(Formazione continua)

Le parti individuano definitivamente in Fondo CONOSCENZA il Fondo cui gli istituti per il sostentamento del clero faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Titolo XXIV  
DIRITTI SINDACALI

Art. 72  
(Diritti sindacali)

Per quanto riguarda i diritti sindacali si fa riferimento alle apposite norme stabilite dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività nei luoghi di lavoro e norme di collocamento".

(Contributi associativi - ESACOASCO)

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, ESA.AR.CO e le OO.SS. firmatarie del presente contratto, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato ESA.CO.AS.CO - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 130 del 30 luglio 2014, Circolare n. 47 del 18/02/2015, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso il versamento su F24 inserendo il codice "W310".

La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite.

La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle parti stipulanti il presente contratto con apposite intese, in rapporto agli scopi sopraindicati.

Il contributo di cui al primo comma è fissato nella misura dello 0,30% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 14 mensilità ed è così ripartito:

0,13% a carico del lavoratore e 0,17% a carico del datore di lavoro.

Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro che i rispettivi dipendenti. Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.

L'azienda che omette il versamento delle suddette quote sarà tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di pari importo.

L'elemento distinto della retribuzione di cui al comma precedente verrà corrisposto per 14 mensilità e non sarà utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale, contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 73  
(Ente Bilaterale)

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,30 per cento di paga base e contingenza, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,10 per cento a carico del lavoratore.

Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento degli Enti Bilaterali.

Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di contributi di importo complessivamente inferiore a euro 51,65 possa essere effettuato con cadenza ultra mensile entro un periodo massimo di dodici mesi. Il venti per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale.

La quota residua verrà ripartita, in ragione della provenienza del gettito, di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali ed, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti.

Sulle somme riscosse per il tramite della convenzione in essere tra l'INPS e le organizzazioni nazionali stipulanti il presente CCNL, la quota di competenza dell'E.NBLIS, è confermata al venti per cento, con decorrenza dal 1° dicembre 2016.

Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui al presente articolo, in ragione della provenienza del gettito.

I contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali sono riscossi per il tramite dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, ai sensi della convenzione stipulata tra l'INPS e l'E.NBLIS stipulato in data 29/10/2013, con codice causale: CLIS.

I contributi riscossi dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelli attualmente accantonati, dedotto quanto di competenza dell'E.NBLIS, saranno trasferiti agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL.

L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli enti bilaterali territoriali e/o i centri di formazione di emanazione diretta in relazione ai contributi riscossi direttamente dagli stessi.

Titolo XXV  
NORME GENERALI

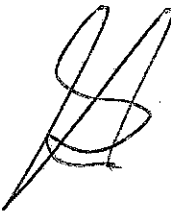
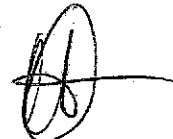
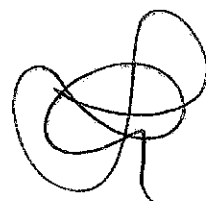
Art. 74  
(Rinvio alle norme generali)

Per quanto non previsto nel presente contratto valgono le disposizioni contenute nel codice civile e nelle leggi speciali sulla disciplina di rapporto di lavoro, nonché di previdenza e di assistenza sociale.

Titolo XXVI  
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Art. 75  
(Condizioni di miglior favore)

L'eventuale trattamento di miglior favore rispetto al contenuto del presente contratto viene conservato al dipendente a titolo integrativo.



Titolo XXVII  
DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 76  
(Decorrenza e durata del contratto)

Il presente contratto entra in vigore dal 30 novembre 2016 e scadrà il 29 novembre 2018 per la parte normativa e per la parte economica, ferme restando le diverse decorrenze previste dai precedenti articoli.

Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto un aumento, per la parte economica, stabilita in € 80,00 nel triennio 2016-2018. A decorrere dal 30/11/2016 di € 20,00. A decorrere dal 30/11/2017 di € 20,00. A decorrere dal 29/11/2018 di € 40,00.

Livelli	Aumenti dal 01/01/2015	Aumenti dal 01/01/2015	Aumenti dal 01/01/2015	Aumenti dal 01/01/2015
Quadri	2.024,69	2044,69	2064,69	2104,69
I Super	1.835,70	1855,70	1875,70	1915,70
I	1.709,00	1729,00	1749,00	1789,00
II Super	1.542,45	1562,45	1582,45	1622,45
II	1.457,63	1477,63	1497,63	1537,63
III	1.265,79	1285,79	1305,79	1345,79
IV	1.099,29	1119,29	1139,29	1179,29
V	1.031,57	1051,57	1071,57	1111,57
VI	941,13	934,13	954,13	994,13
VII	850,14	870,14	890,14	930,14

