

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

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

tra

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

e

le Organizzazioni Sindacali

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

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

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

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

CONVENENDO CHE

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

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

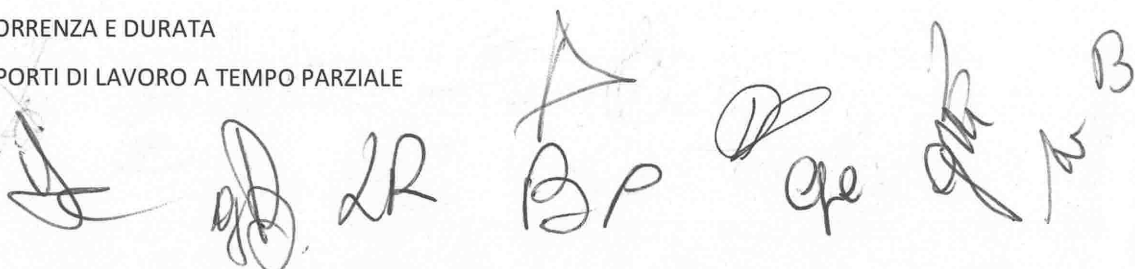
Per le parti non oggetto di modifica e/o integrazione, resta valido il previgente testo contrattuale nella sua interezza.

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

PREMESSA

ART. 3 DECORRENZA E DURATA

ART. 22 RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE



ART. 24 RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE
ART. 58 FERIE
ART. 61 REPERIBILITÀ CON VINCOLO DI PERMANENZA NELLA STRUTTURA
ART. 64 TUTELA DELLA GENITORIALITÀ
ART. 66 BIS CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA
ART. 81 TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO (nota *2)
ART. 98 PREVIDENZA COMPLEMENTARE
ART. 99 CAMBI DI GESTIONE
ART. 100 ACCORDI DI GRADUALITÀ
NOTA CONGIUNTA 1 – PRODUTTIVITÀ, WELFARE E SANITÀ INTEGRATIVA
NOTA CONGIUNTA 2 – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
NOTA CONGIUNTA 3 – MALATTIA
NOTA CONGIUNTA 4 – RELAZIONI SINDACALI
NOTA CONGIUNTA 5 - CERTIFICAZIONE COSTI CONTRATTUALI
ALLEGATO 1 – LINEE GUIDA PER LA VIDEOSORVEGLIANZA

A

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

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

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

Le parti inoltre precisano che la definizione del nuovo valore dei tabellari mensili con decorrenze 1/04/24 - 1/12/24 e 1/11/25, è quella riportata nella tabella B) allegata al presente verbale per farne parte integrante; Si precisa, altresì, che le parti si impegnano a sollecitare congiuntamente, ai vari livelli, Nazionale, Regionale e territoriale, gli organi Istituzionali Regionali, Locali e Nazionali preposti, in materia di convenzioni, quote sanitarie, socio sanitarie e sociali e/o contribuzioni di qualsiasi natura legate alla gestione delle singole strutture e servizi, per garantire una omogenea ed adeguata definizione del sistema di remunerazione delle prestazioni.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a circled 'B' and a page number '2']

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

Letto, firmato e sottoscritto

Roma, 20 maggio 2024

Per la delegazione trattante

CONSORZIO LA ROSA BLU

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Per le OO.SS.

FP CGIL

[Handwritten signature] Felice De Santis
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

CISL FP

[Handwritten signature] Franco Mercurio
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

UIL FPL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Allegato A

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

PREMESSA

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

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

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

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

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

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

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

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]

[Horizontal row of handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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

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

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

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

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

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

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

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right margin and several smaller ones at the bottom.]

ART. 3 DECORRENZA E DURATA

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

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

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

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

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

ART. 22 RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

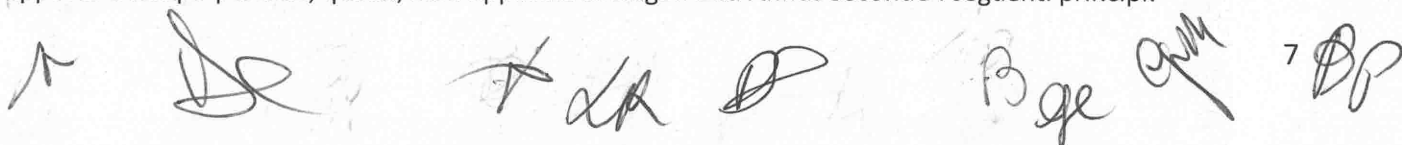
Il part-time si definisce:

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

Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le eventuali clausole di elasticità concordate tra le parti interessate. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione della distribuzione dell'orario può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

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

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



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

- diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art.24 del D.lgs. n.80.2015, delle donne lavoratrici vittime di violenza.

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

- priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, in caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente con disabilità a norma della Legge n. 104 del 1992.

- priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni o per mansioni similari e di chi, già in forza alla struttura, aveva trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, ma pur sempre nell'ambito delle attività del medesimo Ente.

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

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

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

- assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;

- assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore ai 3 anni;

- situazione dei lavoratori dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo.

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



4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le eventuali clausole elastiche possono essere previste con accordo scritto tra lavoratore ed Ente ed il lavoratore può richiedere di essere assistito da rappresentanti dell'Organizzazione sindacale cui conferisce mandato.

Il lavoratore ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese fra le parti.

La misura massima dell'aumento delle ore non potrà eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures: T, b, [unclear], GM, [unclear], [unclear], [unclear], B, BP, [unclear]]

La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale comporta una maggiorazione della retribuzione oraria in atto, pari al 20% per le ore effettivamente interessate dalla variazione.

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

- studenti;
 - affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti;
 - familiari di persone affette da patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti;
 - che assistono una persona convivente con totale permanente inabilità lavorativa, disabilità che assuma connotazione di gravità (ex Legge 104/92) alla quale è stato riconosciuto il 100% di invalidità con necessità di assistenza continua;
 - con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente con disabilità (ex legge 104/92);
- L'eventuale rifiuto del lavoratore di dare disponibilità all'adozione di clausole elastiche non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

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

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

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

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

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

ART. 24 RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE

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

1 Apposizione del termine

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

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

10

4

- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
- c) punte di intensa attività derivante da convenzioni, accreditamento, commesse eccezionali e/o gare di appalto con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- d) per garantire le indispensabili necessità dei servizi e la totale funzionalità di tutte le strutture durante il periodo annuale programmato di ferie;
- e) per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla struttura;
- f) per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente anche soltanto per una parte dell'orario di lavoro con diritto alla conservazione del posto;
- g) per particolari necessità conseguenti a servizi/attività di nuova istituzione;
- h) per temporanea inidoneità accertata ai sensi dell'art. 41 d.lgs. 81/2008 o dell'art. 5 l. 300/1970 di lavoratore ricollocato in una diversa mansione;
- i) per completamento dell'orario svolto da altro lavoratore con contratto a tempo parziale e determinato.

In caso di rinnovo, il contratto deve contenere la causali previste dal punto a) al punto i). In caso di proroga dello stesso rapporto di lavoro tale indicazione è necessaria solo se il termine complessivo eccede i 12 mesi; Qualora il numero delle proroghe sia superiore a 4 ed in caso di stipula di un contratto superiore a 12 mesi senza apporre le causali previste dal punto a) al punto i), il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Sono consentite le proroghe fino ad un massimo di 4 volte nell'arco dei complessivi 24 mesi.

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

Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23 D.lgs. n. 81/2015 e s.m.i, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascuna struttura associativa, è pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nelle Strutture Associative stesse al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Nel computo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato non devono essere compresi i lavoratori accessori ed i contratti di collaborazione.

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

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

- a) nella fase di avvio di nuove attività o di nuove convenzioni con enti pubblici e privati per un periodo di 12 mesi;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo (sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro);
- c) per lo svolgimento di attività stagionali;
- d) con i lavoratori di età superiore a 50 anni.

(Handwritten signatures and initials on the right margin)

(Handwritten signatures and initials at the bottom of the page)

B - É consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, aspettative in genere e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

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

L'apposizione del termine, in tutti i casi di cui alle precedenti lettere A e B, è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto, nel quale devono essere specificate la data di presunta scadenza del rapporto e, nei casi di sostituzione, il nominativo del lavoratore assente.

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

2 Divieti

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

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

3 Disciplina della proroga

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

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

- a) Congedo parentale (astensione facoltativa);
- b) Riposi giornalieri per l'allattamento. In tale ipotesi l'orario di lavoro del supplente sarà ridotto limitatamente alle ore necessarie per la fruizione dei sopra citati riposi.

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

13

4 Scadenza del termine

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

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

5 Successione dei contratti

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

1. Nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata non superiore ai 6 mesi e 10 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi.
2. Quando si tratti di due assunzioni successive a tempo determinato, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
3. Qualora, per effetto di successione di contratti a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria, il rapporto di lavoro fra le Strutture Associative e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i limiti previsti dalla norma, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi d'interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso si considera a tempo indeterminato.

6 Esclusioni

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

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

7 Principio di non discriminazione

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

8 Diritto di precedenza e informazione

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

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten marks and initials at the bottom of the page]

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

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

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

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

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

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

ART. 58 FERIE

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

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

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

DR BR X MB S P 14

M

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Handwritten initials and signatures on the right margin, including a large 'R' and a signature that appears to be 'M.B.'.

Handwritten signature 'L. B.' on the right margin.

Handwritten signature 'G. B.' on the right margin.

Handwritten initials and signatures at the bottom of the page, including 'SP', 'GR', 'B', 'B', 'A', and 'B a'.

ART. 61 REPERIBILITÀ CON VINCOLO DI PERMANENZA NELLA STRUTTURA

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

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

Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate verranno computate come ore straordinarie e retribuite come previsto dall'art. 54.

I criteri, la modalità, l'individuazione dei servizi, le figure professionali con vincolo di permanenza nella struttura, nonché il numero di presenze notturne massime, saranno definiti in sede aziendale, tramite apposito accordo tra le parti, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

ART. 64 TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

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

Il periodo di astensione obbligatoria può essere anticipato:

- a) per gravi complicazioni della gravidanza o persistenti forme morbose che possono essere aggravate dalla gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna e del nascituro;
- c) quando la lavoratrice svolge un'attività faticosa o insalubre o che la espone ad un rischio per la sicurezza e la salute e non può essere spostata ad altre mansioni.

In presenza di tali condizioni, l'organo competente dispone l'interdizione dal lavoro fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria.

L'Ente per il periodo di astensione obbligatoria o anticipata integrerà l'indennità INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera fino alla concorrenza del 100%.

Per poter usufruire dell'anticipazione dell'astensione dal lavoro è necessario che la lavoratrice ottenga un apposito provvedimento dell'ASL o dell'ITL.

In mancanza di tale provvedimento l'Ente non può disporre autonomamente l'interdizione della lavoratrice.

L'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto quando le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della lavoratrice o quando la stessa è addetta a lavori pericolosi, faticosi o insalubri e non può essere spostata ad altre mansioni.

Il provvedimento è adottato dall'ITL anche su richiesta della lavoratrice.

DR BR

B

gph

4

Tale integrazione non potrà essere comunque superiore alla retribuzione netta pari a quella di una lavoratrice e di un lavoratore in forza.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla vigente normativa in materia.

ART.66 BIS CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è a carico dell'Inps ed è quello previsto dal decreto-legge 80.2015 art.24 e dalla circolare numero 3 del 25-01-2019 emanata dall'Inps.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art.22 (Rapporti di lavoro a tempo parziale).
7. La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra Unità Operativa/Servizio/Struttura della stessa Azienda ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Ente di appartenenza dispone il trasferimento richiesto dalla lavoratrice, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area.
8. I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'art. 66 del CCNL punto A per i 3 giorni previsti e punto B per un periodo di ulteriori trenta giorni.
9. La lavoratrice, al termine del percorso di protezione ha diritto a rientrare nel servizio di provenienza o in quello nella quale sia stata successivamente assegnata su sua richiesta.

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

Le parti si impegnano a promuovere la cultura e la consapevolezza della tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro.

[Handwritten signatures and initials]

La tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori è garantita dalla Costituzione (artt. 2, 32, 35 e 41) come principio assoluto e - per gli aspetti di interesse generale - dal Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/2008) e successive modifiche ed integrazioni, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Tutti i soggetti che operano nel luogo di lavoro sono coinvolti nell'organizzazione aziendale finalizzata all'individuazione e all'attuazione delle misure di sicurezza idonee a salvaguardare la salute e la integrità fisica dei lavoratori e delle lavoratrici.

NOTA 2*:

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

- collaboratori coordinati e continuativi, se la loro attività non è svolta in forma esclusiva a favore del committente;
- lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto;
- soggetti che svolgono tirocini formativi e di orientamento;
- lavoratori autonomi occasionali;
- lavoratori in prova;
- volontari.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici.

Fatta eccezione per la valutazione dei rischi e l'elaborazione del relativo documento, nonché per la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che sono a carico esclusivo del datore di lavoro, gli stessi obblighi del datore di lavoro sorgono in capo anche al dirigente, che organizza e dirige l'attività secondo le attribuzioni e competenze che gli sono state conferite.

Gli obblighi datoriali sono:

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

1

- richiesta al medico dell'osservanza degli obblighi previsti a suo carico;
- comunicazione tempestiva al medico competente della cessazione del rapporto di lavoro;
- vigilanza affinché i lavoratori non siano adibiti alla mansione specifica senza il giudizio di idoneità;

g) per la gestione delle emergenze:

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

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

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

j) convocazione della riunione periodica;

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

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

La compiuta attuazione di tutto quanto previsto dalla vigente normativa - alla quale per tutto quanto qui non riportato si fa espresso rinvio e rimando - prevede un puntuale attività di programmazione.

In particolare, la programmazione comporta le seguenti attività:

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

A tal fine le parti si danno atto che le strutture associative Anffas per la loro particolare natura, possono dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione che, attraverso l'individuazione di precisi ruoli, responsabilità, procedure e controlli periodici garantisce il regolare adempimento di tutte le misure di prevenzione. L'adozione di tale modello, nel rispetto delle vigenti normative e procedure in materia, consente al datore di lavoro di assolvere l'obbligo di vigilanza ed esime dalla responsabilità amministrativa sia la persona giuridica che l'associazione anche priva di personalità giuridica (art. 30 D.lgs. 81/2008).

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

In ragione delle dimensioni della struttura associativa interessata e/o dei rischi legati alle attività svolte, la programmazione della prevenzione e protezione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro o essere affidata ad un apposito servizio di prevenzione e protezione (di seguito SPP) istituito dal datore di lavoro.

In generale:

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

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

Nel corso di tale incontro vengono esaminati il DVR, l'andamento degli infortuni, delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria, l'idoneità dei mezzi di protezione individuale e i programmi di informazione e formazione.

Tra le finalità della riunione vi è quella di individuare i codici di comportamento e le soluzioni organizzative o procedurali per migliorare la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Detto incontro deve avere luogo in ogni caso qualora intervengano significative variazioni delle condizioni dell'esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che abbiano riflessi sulla sicurezza. Solo in questa ipotesi, nelle strutture che occupano fino a 15 lavoratori, il RLS può chiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Ogni lavoratore deve prendersi cura della salute e sicurezza propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Tutti i lavoratori in forza nell'azienda devono:

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a blue 'B' in the bottom right corner.

M

- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento in modalità aula e/o in modalità FAD sincrona e asincrona organizzati dal datore di lavoro, e inoltre sottoporsi ai controlli sanitari necessari, secondo quanto previsto dalle norme in materia, nonché dall'accordo stato regioni in tema di formazione sulla sicurezza e s.m.i., specificando che, la formazione richiedente abilità tecnico-pratiche dovrà svolgersi in presenza. In caso di urgenza, i lavoratori possono adoperarsi direttamente, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLS, astenendosi, tuttavia, dal compiere di propria iniziativa operazioni o manovre non di competenza o che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

ART. 98 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

ART. 99 CAMBI DI GESTIONE

Ferme restando le norme di legge che disciplinano il trasferimento di azienda di cui all'art.2112 del Codice civile e le previsioni di cui all'art.47 della Legge 428/1990 e s.m., nonché le fattispecie legate al cambio di appalti di cui al D.lgs. 276/2003 e D.lgs. 36/2023 e s.m., si disciplina il seguente articolo.

Fermo restando, altresì, che la tipologia dei servizi gestiti dagli Enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale, piuttosto che a regime di affidamenti in gara sono gestiti in regime di accreditamento, convenzionamento e/o contrattualizzazione con gli Enti pubblici, e che pertanto il sistema di affidamento in gara, specie al massimo ribasso, è considerato da Anffas un sistema inidoneo a garantire la necessaria continuità dei servizi e i connessi standard di qualità, e pertanto da contrastare in tutte le sedi unitamente al paventato assoggettamento al regime di concorrenza di cui all'art. 15 della L. n. 118/2022 dei servizi sanitari e socio-sanitari, soprattutto ove gli stessi sono garantiti attraverso l'affidamento ad Enti di Terzo Settore, quali gli Enti Anffas sono.

Chiarito che il presente articolo non trova applicazione nei casi di trasferimento di ramo di azienda, fusione, scissione, trasformazione di cui art. 98 del D.lgs. 117/2017 all'interno degli Enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale.

Gli Enti aderenti alla rete associativa di Anffas Nazionale prevalentemente, infatti, operano in regime di accreditamento e si trovano, pertanto, in una posizione di "integrazione" con il SSN, risultando accomunati ai soggetti pubblici per il raggiungimento di fini di pubblico interesse ossia, erogazione di servizi pubblici essenziali - cfr. Consiglio di Stato, sez. II, sent. n. 82 del 04/01/2021.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

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

Premesso quanto sopra, viene concordato, tra le parti, quanto riportato ai seguenti punti:

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

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

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

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

e. Le lavoratrici e i lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31 Legge n.300/70 saranno assunti dall'Ente subentrante con passaggio diretto e immediato, nel rispetto della vigente normativa in vigore.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom left of the page.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom center of the page.

Handwritten signature in blue ink at the bottom right of the page.

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin of the page.

n

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

g. Le lavoratrici e i lavoratori assenti al momento del cambio di gestione per malattia, infortunio, maternità ed altre cause ostative per le quali è prevista la conservazione del posto di lavoro saranno assunte senza soluzione di continuità dall'Ente subentrante al termine dell'evento, nel rispetto della vigente normativa in vigore.

ART. 100 ACCORDI DI GRADUALITÀ

Nella consapevolezza che l'attuale fase di crisi del Paese e l'impatto che essa produce, in modo diversificato, sulla tenuta della spesa dei servizi e sui bilanci dello Stato, delle Regioni e degli Enti Locali, determinando, in riferimento alla fase applicativa del presente CCNL, situazioni di evidenti difficoltà di sostenibilità e tenuta economico finanziaria per la maggioranza degli Enti aderenti alla Rete Anffas, ma non solo, le parti sottoscriventi il CCNL Anffas "2023-2025" ritengono necessario - in assenza di un diretto, dovuto e concreto intervento degli Enti preposti a sostegno del settore - prevedere un confronto tra le parti sulla possibilità di ricorrere a percorsi di gradualità, con le modalità appresso definite.

Nel merito, per quegli Enti che faranno registrare difficoltà che rendano non sostenibile l'applicazione dei contenuti economici del presente contratto (incrementi retributivi) le parti stipulanti individuano, previo accordo, la corresponsione delle quote di incremento economico attraverso un sistema di gradualità mirata. Ciò, al fine di prevenire ed evitare situazioni di crisi tali da mettere a rischio la continuità dei servizi, i connessi standard di qualità e la garanzia dei livelli occupazionali.

Tale procedura si potrà applicare ove - in sede di preliminare valutazione dell'Ente, in relazione alla corresponsione degli incrementi economici derivanti dal presente rinnovo contrattuale - si evidenziassero oggettive condizioni economiche o finanziarie tali da non consentire il rispetto delle decorrenze previste, a decorrere dalla seconda tranche, anche a causa del persistere del mancato adeguamento delle rette o dei corrispettivi dei servizi erogati, in misura tale da consentire l'applicazione piena della parte economica di cui al presente CCNL.

La gradualità mirata sarà attuata attraverso accordi in sede aziendale o territoriale relativamente ai previsti incrementi retributivi, con esclusione di quello decorrente da aprile 2024 (prima tranche).

Detti accordi sono sottoscritti dai singoli Enti Anffas interessati e dalle articolazioni aziendali e territoriali delle OO.SS firmatarie, nel rispetto di quanto appresso indicato.

Alle lavoratrici e ai lavoratori, in caso di applicazione della clausola di gradualità, spettano gli arretrati maturati per le pregresse mensilità senza maturazione di interessi.

Qualora un Ente segnali difficoltà ad erogare quanto previsto nei tempi e nei modi stabiliti dall'accordo di rinnovo, su richiesta del medesimo Ente, si procederà ad un esame congiunto tra le parti finalizzato ad evidenziare la sussistenza delle criticità economico-finanziarie. Tale esame dovrà essere richiesto ed avere inizio almeno 1 mese prima della prevista decorrenza degli incrementi retributivi, a partire dalla seconda tranche.

In caso di mancata intesa è facoltà delle parti aziendali o territoriali, anche singolarmente, di chiedere l'attivazione di un intervento delle parti stipulanti il presente CCNL a livello nazionale. L'incontro dovrà essere convocato e realizzarsi entro 15 giorni dalla richiesta coinvolgendo anche i rispettivi livelli regionali.

L'accordo definito a livello aziendale o territoriale dovrà essere tempestivamente comunicato ai rispettivi livelli territoriali regionali e nazionali.

Nel caso in cui gli accordi di gradualità siano definiti per l'intero territorio regionale, gli stessi devono riportare la firma di tutti gli enti coinvolti.

Gli stessi accordi devono essere depositati presso gli Uffici Provinciali del Lavoro e presso le sedi Territoriali dell'INPS e dell'INAIL e presso qualsiasi altro ente interessato.

Resta fermo che - al fine di prevedere tempestivamente l'emersione di uno stato di crisi dell'Ente e di evitare squilibri di carattere patrimoniale o economico-finanziario - ove l'Ente medesimo non si trovi nella condizione oggettiva di dar luogo agli incrementi derivanti dall'applicazione del CCNL - si potrà, previo accordo tra le parti, dare luogo a deroghe, sospensioni relativamente all'applicazione della parte economica, definita in sede di accordo di rinnovo del CCNL. Ciò, ove vi sia il concreto rischio a causa di criticità di natura economico/finanziaria dell'impossibilità del mantenimento dei servizi in favore delle persone con disabilità e connessi elevati standard di qualità, nonché il mantenimento dei livelli occupazionali.

Analogamente, si procederà per gli Enti cui il CCNL trova applicazione che presentino situazioni di crisi aziendale, anche ove denunciate nel rispetto delle vigenti leggi (ad esempio, ai sensi delle previsioni di cui alla L. n. 223/91) durante il periodo di vigenza del presente contratto.

Le parti aziendali e/o territoriali in tutte le ipotesi che precedono:

1. Verificano le condizioni oggettive che hanno prodotto la sopravvenuta richiesta di gradualità nell'applicazione degli incrementi retributivi;
2. Concordano e definiscono le modalità ed i tempi della gradualità;
3. Concordano e redigono un programma di azioni comuni temporalmente coerente con gli obiettivi di gradualità e finalizzato alla creazione di condizioni oggettive, a livello territoriale, più favorevoli e compatibili con la situazione economica e finanziaria dell'Ente.

L'accordo di gradualità verrà consegnato agli Uffici territoriali competenti e tassativamente inviato, entro e non oltre 10 giorni dalla firma, alle parti stipulanti il presente contratto.

Con periodicità trimestrale le parti nazionali procederanno ad un esame congiunto sugli effetti e sull'evoluzione degli accordi in questione anche al fine di concordare, se del caso, appositi interventi, con la finalità di sostenere, in armonica interazione, le diverse iniziative territoriali e di affrontare difficoltà diffuse in specifici ambiti territoriali.

Considerata, altresì, la particolare specificità degli Enti di Terzo Settore afferenti alla rete associativa di Anffas Nazionale la cui base è costituita da famiglie e persone con disabilità intellettive e disturbi del neurosviluppo, l'applicazione contrattuale sarà accompagnata da un'azione sinergica, da entrambe le parti firmatarie, sia a

N

livello locale quanto a livello regionale e nazionale, orientata a garantire l'esigibilità e la sostenibilità del contratto attraverso il reperimento di adeguate risorse da parte dello stato, delle regioni e degli enti erogatori anche in termini di adeguato incremento delle rette e/o dei corrispettivi dei servizi erogati. Il tutto finalizzato a garantire l'equilibrio patrimoniale, economico e finanziario degli Enti Anffas, oltre a garantire la sostenibilità degli incrementi del CCNL, nell'ottica di garantire la continuità dei servizi, la loro qualità e il mantenimento dei connessi livelli occupazionali e la giusta remunerazione per le lavoratrici e i lavoratori addetti.

Le parti convengono, altresì, di incontrarsi, a livello nazionale, per due sessioni di monitoraggio del presente accordo nei mesi di settembre 2024 e settembre 2025, nel corso delle quali sarà oggetto di verifica l'eventuale adeguamento del sistema di remunerazione delle prestazioni rese da parte degli enti erogatori. In caso negativo, saranno valutate congiuntamente le azioni necessarie da intraprendere.

Nelle stesse sessioni di confronto sarà oggetto di valutazione l'evoluzione del sistema di affidamento dei servizi, tenuto conto della peculiarità e dell'appartenenza degli Enti aderenti alla rete Anffas al Terzo Settore, nonché della necessità che i servizi per le persone con disabilità abbiano elevati standard di qualità garantendo, nel contempo, la necessaria continuità dei servizi stessi.

Le parti firmatarie del presente CCNL a livello nazionale, ove richiesto, in appositi incontri verificano le condizioni territoriali di necessità dei succitati accordi di gradualità in base ai seguenti requisiti:

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

Nella stessa sede saranno opportunamente definiti successivi momenti intermedi di verifica degli accordi in questione.

Le parti ribadiscono, quindi, che le condizioni di trattamento contrattuale valide, per i servizi effettuati dai singoli enti aderenti alla rete Anffas in ciascun territorio, sono quelle derivanti da quanto previsto dal CCNL Anffas vigente nonché da eventuali accordi integrativi aziendali o territoriali ove esistenti, con le sole limitazioni derivanti da eventuali accordi di gradualità e/o necessarie ed oggettivi interventi di gradualità e deroghe e/o di solidarietà di cui al presente accordo, con espresso riferimento agli incrementi economici derivanti dal presente rinnovo, con l'esclusione della prima rata.

Dell'intero processo di definizione degli accordi di gradualità le parti competenti informano le parti nazionali e regionali che possono, su richiesta, fornire adeguata assistenza.

In caso di mancato raggiungimento dell'accordo, ognuna delle parti potrà richiedere l'attivazione del tavolo nazionale.

NOTE CONGIUNTE:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'qu', 'BB', and 'gp']

NOTA CONGIUNTA 1 - PRODUTTIVITÀ, WELFARE E SANITÀ INTEGRATIVA:

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

NOTA CONGIUNTA 2 – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE:

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

NOTA CONGIUNTA 3 – MALATTIA:

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

NOTA CONGIUNTA 4 – RELAZIONI SINDACALI:

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

NOTA CONGIUNTA 5 - CERTIFICAZIONE COSTI CONTRATTUALI:

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

Allegato 1 – Linee guida per la videosorveglianza

PREMESSA

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

1. Principi generali, finalità e liceità del trattamento

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

n

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Soggetti che effettuano il trattamento dei dati

I soggetti che effettuato il trattamento dei dati relativamente alla videosorveglianza sono:

Il titolare del trattamento: nella persona del suo rappresentante legale pro tempore. Il Titolare impartisce direttive per il Responsabile e gli Incaricati in ordine al trattamento dei dati e vigila sull'osservanza delle norme di legge e di regolamento da parte del Responsabile. Il Titolare cura i rapporti con il Garante, provvedendo in

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

n

- che siano affissi, in prossimità degli accessi la segnaletica come meglio indicate nel paragrafo "obbligo di trasparenza ed informativa";
- che siano escluse l'attivazione e il funzionamento del sistema con modalità di registrazione sonora durante l'orario di lavoro del personale;
- che la modalità di fruizione dell'accesso alle registrazioni avvenga con modalità di sicurezza e solo dal personale incaricato.

Conservazione e obbligo di cancellazione

I dati personali non possono essere conservati più a lungo di quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati (articolo 5 paragrafo 1 lettere C e E GDPR).

Le videoregistrazioni possono essere conservate su appositi server o altri sistemi custoditi nel rispetto delle misure di sicurezza richieste dalla vigente normativa.

Le immagini rilevate dai sistemi di videosorveglianza possono essere conservate per il periodo consentito dalla normativa in materia di videosorveglianza. È fatto salvo il caso in cui si debba aderire a una specifica richiesta investigativa dell'autorità giudiziaria o di polizia giudiziaria.

Di norma la conservazione delle videoregistrazioni non può superare le 72 ore, nei casi diversi da tale arco temporale bisogna argomentarne il motivo e analizzare la legittimità dello scopo e la necessità della conservazione oltre tale limite.

Per i soli periodi di chiusura programmata dell'ente, nelle ipotesi di rischio concreto, la conservazione può essere estesa per un periodo superiore a quanto sopra stabilito previa eventuale verifica preliminare con gli enti preposti da chiedere a cura del Titolare.

Le videoregistrazioni devono essere cancellate automaticamente da ogni supporto allo scadere del termine stabilito con sovra-registrazione e modalità che rendono inutilizzabili i dati cancellati. Tale impostazione dei sistemi non è tecnicamente modificabile.

Diritti dell'interessato

Data la natura del trattamento dei dati associato all'impiego della videosorveglianza, si necessitano chiarimenti ulteriori su alcuni diritti dell'interessato a norma del GDPR.

Un interessato ha diritto di ottenere dal titolare del trattamento la conferma o meno del fatto che i propri dati personali siano oggetto di trattamento. Per quanto riguarda la videosorveglianza, ciò significa che se nessun dato è conservato o trasferito, una volta trascorso il momento del monitoraggio in tempo reale, il titolare potrebbe soltanto comunicare che nessun dato personale è più oggetto di trattamento (oltre alle informazioni generali obbligatorie di cui all'articolo 13, si veda la sezione 7 – Obblighi di trasparenza e informazione).

Se tuttavia i dati sono ancora in corso di trattamento al momento della richiesta (vale a dire se i dati sono conservati o trattati ininterrottamente in qualsiasi altro modo), l'interessato dovrebbe ricevere accesso e informazioni conformemente alle disposizioni dell'articolo 15.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Esistono, tuttavia, alcune limitazioni che in determinati casi possono trovare applicazione rispetto al diritto di accesso, ovvero:

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

È fatto divieto di utilizzo dello stesso impianto quale mezzo di controllo diretto sui lavoratori e/o a fini diversi da quelli derivanti dalle esigenze afferenti alla finalità di cui sopra.

Prima della messa in funzione dell'impianto, il titolare dovrà dare apposita informativa agli interessati e a tutto il personale in merito all'attivazione dello stesso, al posizionamento, alla natura ed alle modalità di funzionamento.

Le informazioni raccolte sono utilizzabili, ai sensi dell'art. 4 comma 3 della L. 300/70, a tutti i fini connessi nel rispetto dei principi sanciti dal regolamento UE 2016/679.

Obbligo di trasparenza ed informazione

La normativa europea in materia di protezione dei dati dispone da tempo che gli interessati debbano essere consapevoli del fatto che è in funzione un sistema di videosorveglianza.

Alla luce della quantità di informazioni da fornire all'interessato, i titolari del trattamento possono seguire un approccio a scalare, optando per una combinazione di metodi al fine di assicurare la trasparenza.

Per quanto riguarda la videosorveglianza, le informazioni più importanti devono essere indicate sul segnale di avvertimento stesso (primo livello), mentre gli ulteriori dettagli obbligatori possono essere forniti con altri mezzi (secondo livello).

Il primo livello riguarda la modalità con cui avviene la prima interazione fra il titolare del trattamento e l'interessato. I titolari del trattamento possono utilizzare un segnale di avvertimento che indichi le informazioni pertinenti. Tali informazioni possono essere fornite in combinazione con un'icona per dare, in modo ben visibile, intelligibile e chiaramente leggibile, un quadro d'insieme del trattamento previsto.

Le informazioni dovrebbero essere posizionate in modo da permettere all'interessato di riconoscere facilmente le circostanze della sorveglianza, prima di entrare nella zona sorvegliata (approssimativamente all'altezza degli occhi).

Generalmente, le informazioni di primo livello (segnale di avvertimento) dovrebbero comunicare i dati più importanti, ad esempio le finalità del trattamento, l'identità del titolare del trattamento e l'esistenza dei diritti dell'interessato, unitamente alle informazioni sugli impatti più consistenti del trattamento.

Le informazioni di secondo livello devono essere facilmente accessibili per l'interessato, ad esempio attraverso una pagina informativa completa messa a disposizione in uno snodo centrale (sportello informazioni, reception, cassa ecc.) o affissa nella bacheca aziendale.

Come sopra illustrato, la segnaletica di avvertimento di primo livello deve contenere un chiaro riferimento a tale secondo livello di informazioni. Inoltre, è preferibile che nelle informazioni di primo livello si faccia riferimento

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

4

a una fonte digitale (ad esempio, un codice QR o un indirizzo web) per le informazioni di secondo livello. Tuttavia, le informazioni dovrebbero essere facilmente disponibili anche in formato non digitale.

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

Misure Tecniche e organizzative

Le misure tecniche e organizzative attuate devono essere proporzionate ai rischi per i diritti e le libertà delle persone fisiche derivanti dai casi di distruzione accidentale o illecita, perdita, alterazione, divulgazione non autorizzata o accesso ai dati di videosorveglianza.

A norma degli articoli 24 e 25 del GDPR, i titolari del trattamento devono mettere in atto misure tecniche e organizzative anche al fine di salvaguardare tutti i principi di protezione dei dati durante il trattamento e di stabilire i mezzi affinché gli interessati possano esercitare i propri diritti secondo la definizione di cui agli articoli 15-22 del GDPR.

Valutazione d'impatto

La valutazione d'impatto preventiva è prevista se il trattamento, quando preveda in particolare l'uso di nuove tecnologie, considerati la natura, l'oggetto, il contesto e le finalità del trattamento, può presentare un rischio elevato per le persone fisiche (artt. 35 e 36 del Regolamento).

La valutazione d'impatto sulla protezione dei dati è sempre richiesta, in particolare, in caso di videosorveglianza sistematica su larga scala di una zona accessibile al pubblico (art. 35, par. 3, lett. c) del Regolamento e negli altri casi indicati dal Garante (cfr. "Elenco delle tipologie di trattamenti soggetti al requisito di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35, comma 4, del Regolamento (UE) n. 2016/679" dell'11 ottobre 2018).

In sede aziendale, ogni singolo ente, con le parti e i responsabili della protezione dei dati, valuteranno se procedere con una valutazione d'impatto.

Norme di Rinvio

Per quanto non previsto dalle presenti linee guida si rinvia alle norme vigenti applicabili in materia di videosorveglianza e trattamento dei dati.

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

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Allegato B - Tabella parte economica

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