

# CCNL – ENTI, OPERE E ISTITUTI VALDESI

## Verbale di Accordo

Per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori degli Enti, Opere ed Istituti valdesi,

**Tavola Valdese, Diaconia Valdese**

e

**FP CGIL, FP CISL, UIL FPL**

hanno raggiunto in data odierna l'intesa sull'allegata ipotesi di rinnovo contenente le modifiche al CCNL 17 giugno 2019. Le parti hanno sottoscritto la presente ipotesi di accordo che sarà sottoposta dalle OOSS alle consultazioni dei lavoratori.

Convenzionalmente il presente CCNL decorre dal 01/01/2023 ed avrà vigore fino al 31/12/2025.

Le parti convengono di incrementare i minimi conglobati della retribuzione art.73 con le decorrenze individuate come segue:

- Euro 70 con la mensilità di Febbraio 2024 al livello C2
- Euro 30 con la mensilità di Dicembre 2024 al livello C2
- Euro 60 con la mensilità di Settembre 2025 al livello C2

L'integrazione dell'art. 37, avrà decorrenza 01/07/2024.

I successivi testi costituiscono parte integrante del presente accordo.

Le parti si danno reciprocamente atto che eventuali refusi o errori materiali saranno corretti in sede di stesura definitiva del presente CCNL.

Torino, 18 marzo 2024

CGIL FP

*Elena De Pasquale*  
*Franca Degeera* *Paul Monassaro*

CISL FP

*Renzo Jure*  
*Ugo*  
*Trino*

UIL FPL

*Luigi*  
*Antonio*

TAVOLA VALDESE

*Melloni*

CSD DIACONIA VALDESE

*Luigi*  
*Antonio*

## Art. 2 - Ambito di applicazione

Ricadono nella sfera di applicazione del presente contratto le seguenti iniziative ed attività svolte dai predetti enti, opere ed istituti:

- servizi per soggetti in stato di disagio sociale e/o economico (servizi residenziali di supporto all'abitare, centri di assistenza, sportelli di prossimità, ecc.);
- servizi per persone affette da dipendenze;
- servizi per minori (centri diurni, servizi residenziali per minori, educativa domiciliare e di territorio, centri estivi, ecc.);
- servizi per persone con disabilità non autosufficienti (residenze assistenziali, centri per la riabilitazione, comunità alloggio, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per minori con disabilità (centri diurni, ambulatori, servizi di supporto alle famiglie, ecc.);
- servizi per persone anziane non autosufficienti (residenze sanitarie assistenziali, centri diurni, assistenza domiciliare, servizi di territorio, ecc.);
- servizi per persone anziane autosufficienti e/o parzialmente autosufficienti (case di riposo, residence, case-albergo, assistenza domiciliare, servizi di territorio, ecc.);
- attività di educazione, di istruzione, di formazione professionale (centri giovanili formativi, centri culturali, scuole materne, scuole dell'obbligo, altri istituti di istruzione, ecc.);
- attività turistiche di interesse sociale, culturale e religioso;
- attività di accoglienza di gruppi e persone singole per campi e soggiorni di studio e di riposo, dibattiti, iniziative religiose, culturali ed associative (centri culturali e ricreativi, case per ferie, alberghi, colonie marine e montane, ostelli, ecc.);
- servizi a tutela delle donne (case protette; centri di ascolto; servizi di accompagnamento);
- servizi di accoglienza, integrazione e accompagnamento di persone migranti (accoglienza residenziale di primo e secondo livello; supporto legale; sportelli informativi; servizi alle frontiere; accompagnamento al lavoro; ecc.);
- attività connesse e/o accessorie ai servizi sopra citati o comunque denominati.

A

B

RT

B

H

F

me

m

g

h  
y  
AM

#### Art. 4 - Diritto di informazione e confronto tra le parti

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le parti confermano l'importanza del sistema di relazioni sindacali fondato sulla responsabilità sociale dell'impresa, che rappresenta una parte delle fondamenta su cui si poggiano gli obiettivi di sviluppo e di crescita del settore.

Le sedi di informazione e confronto sono:

##### ***Livello nazionale***

Su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento per settori di attività;
- valutare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- valutare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente C.C.N.L.;
- promuovere iniziative anche volte alla pubblica amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore, nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

##### ***Livello regionale/Territoriale***

Annualmente o su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- su richiesta delle OO.SS. è fornita la documentazione relativa al dato occupazionale;
- assumere le opportune iniziative presso la pubblica amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto dell'applicazione del presente C.C.N.L., e dei costi conseguenti nei regimi di convenzione od accreditamento;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- assumere le opportune iniziative nei confronti della pubblica amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente C.C.N.L.;
- verificare le politiche di utilizzo degli appalti e degli acquisti di servizi esterni.
- condividere, nel rispetto delle proprie competenze, il piano formativo e le iniziative che prevedono un coinvolgimento delle OO.SS.

In relazione alle Unità Operative ferme restando le competenze proprie delle amministrazioni interessate, queste forniscono alle R.S.U e in loro assenza alle RSA e alle OO.SS., ove richiesto, un'informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, nonché quanto previsto nei singoli punti del presente CCNL.

Per eventuali processi di esternalizzazione e terzizzazione di servizi o parti di essi, sarà data tempestiva informazione preventiva alle RSA/RSU e alle OOSS territoriali firmatarie del C.C.N.L.. Verranno inoltre fornite informazioni preventive, con le stesse modalità, in caso di cambi di appalto.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'M. G. R.', followed by a large 'H', then a 'B', a 'R', and a 'P'. Below these are several more signatures, including one that looks like 'P. M.', another that is very stylized, and a final signature on the right that is also stylized.

## Art. 5 - Struttura della contrattazione

### **Struttura della contrattazione**

Sono titolari della contrattazione a livello di ente, opera ed istituto le R.S.U., o in loro assenza le R.S.A., congiuntamente alle OO.SS. firmatarie.

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli:

- Primo livello Nazionale
- Secondo livello Integrativo

### ***Il Contratto nazionale***

Il C.C.N.L. ha il ruolo di unificante centralità in rapporto anche alle relazioni sindacali, di definizione delle condizioni sia economiche che normative delle prestazioni di lavoro che si svolgono nelle diverse realtà che vi afferiscono, di precisa fissazione delle materie rinviate alla competenza del livello di contrattazione integrativa.

Nel determinare gli effetti economici, si tiene conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, della redistribuzione della ricchezza prodotta, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività, del mercato del lavoro del settore, e del riconoscimento delle professionalità espresse.

### ***La contrattazione Integrativa***

La contrattazione integrativa, si articola alternativamente, su livello *unificato* per gli Enti presenti in più regioni e sul livello regionale e/o territoriale. Per tutti gli altri Enti le materie relative alla contrattazione integrativa sono interamente gestite a livello regionale e/o territoriale.

### ***Integrativa unificata***

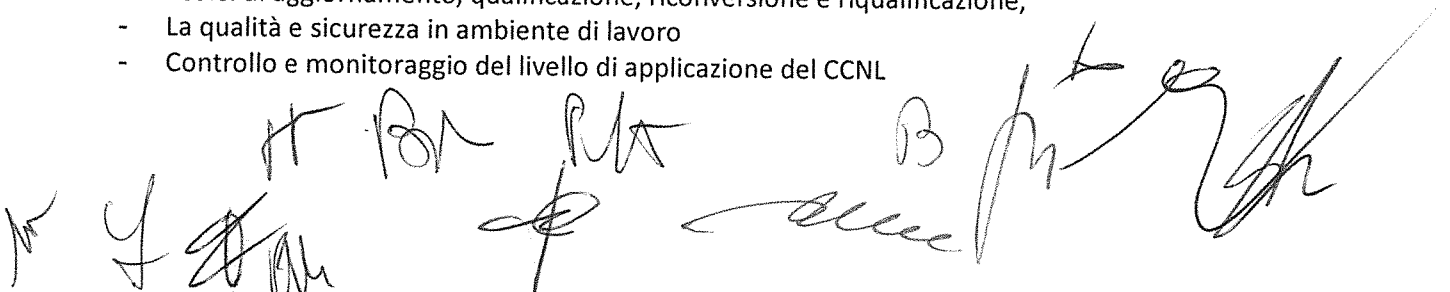
Le materie demandate a livello unificato, riguardanti gli Enti presenti in più regioni, dovranno trovare un'armonizzazione a livello regionale al fine di determinare pari condizioni.

Sono titolari della contrattazione integrativa a livello *unificato* i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatari del presente CCNL.

Le Organizzazioni Sindacali titolari della contrattazione integrativa unificata, si avvarranno, nell'esercizio del suddetto diritto di contrattazione, del contributo delle RSA o delle RSU lì ove presenti.

Al suddetto livello di contrattazione sono demandate le seguenti materie:

- La gestione degli articoli del presente CCNL rinviati alla contrattazione integrativa
- L'inquadramento di nuove figure
- Verifica inquadramenti professionali prevista dal CCNL
- I premi di produzione
- I percorsi di carriera e la progressione orizzontale nelle categorie
- Gli orari di lavoro e le altre fattispecie richiamate negli articoli 69, 72, 75.
- La definizione dei servizi minimi garantiti;
- La promozione della formazione permanente, anche attraverso intese regionali (cfr. art. 5 L. 53/2000).
- I corsi di aggiornamento, qualificazione, riconversione e riqualificazione;
- La qualità e sicurezza in ambiente di lavoro
- Controllo e monitoraggio del livello di applicazione del CCNL



Le materie di seguito demandate alla contrattazione regionale/territoriale, diverse da quelle sopra elencate, potranno essere affrontate al livello di singola sede degli enti presenti in più regioni.

### **Integrativa regionale/territoriale**

Sono titolari della contrattazione integrativa a livello regionale e/o territoriale, le R.S.U., o in loro assenza le R.S.A., congiuntamente alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

La contrattazione integrativa a livello regionale e/o territoriale, coinvolge sia gli enti/organizzazioni presenti in più regioni che enti/organizzazioni locali.

Sono demandate a livello di contrattazione decentrata regionale e/o territoriale le seguenti materie:

- interventi per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro;
- interventi applicativi della legislazione regionale nelle materie e nei settori disciplinati dal presente C.C.N.L.;
- definizione di principi e parametri dei valori economici del premio di risultato, legati al raggiungimento di migliori risultati di redditività, produttività, qualità ed efficienza organizzativa, che permettano l'applicabilità di agevolazioni fiscali e contributive previste dalla normativa vigente come previsto dall'art. 76;
- l'andamento occupazionale del settore a livello regionale, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- L'andamento dei processi di accreditamento e remunerazione delle prestazioni;
- la politica degli organici;
- il funzionamento dei servizi;
- le condizioni ambientali e la qualità del lavoro;
- le mense, i servizi del tempo libero,
- la struttura degli orari (turni, straordinari, festività, reperibilità, permessi, flessibilità, ecc.);
- le missioni, le trasferte, i trasferimenti, la mobilità interna, l'uso di alloggi di servizio;
- i corsi di aggiornamento,
- qualificazione/riconversione e riqualificazione;
- la verifica degli inquadramenti professionali previsti dal presente contratto;
- i percorsi di carriera e la progressione orizzontale nelle categorie;
- Le materie demandate dal CCNL al secondo livello di contrattazione

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two rows. The top row contains several distinct signatures, including one that appears to be 'H', 'BR', 'Rlt', and a large stylized signature. The bottom row contains more signatures, some of which are less legible but appear to be initials or names.

**Art. 8 - Pari opportunità tra uomo e donna**

Ai fini della piena e puntuale applicazione del dlgs 198/2006, l. 27 dicembre 2017 n°205 e s.m.i è costituita la Commissione nazionale per le pari opportunità composta da una componente o un componente designata/designato da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. e da un pari numero di rappresentanti della Tavola valdese e della CSD.

Le finalità di detta Commissione per le pari opportunità sono quelle definite dalla legge di riferimento. Possono inoltre essere istituiti Comitati per le pari opportunità presso le singole realtà territoriali, qualora ritenuto opportuno.

Handwritten signatures and initials, including a large cross symbol at the top center and several illegible signatures below.

## Art. 9 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni

### *Tutela lavoratrici e ai lavoratori impegnati in un progetto terapeutico di recupero*

Alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico, ludopatia, disturbi del comportamento alimentare e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano, in riferimento alla legge 26 giugno 1990, n. 162, le seguenti misure a sostegno:

- a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti nella misura massima di due ore giornaliere
- c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi eretributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto. Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della dipendente o del dipendente alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

### *Tutela della popolazione lavorativa anziana*

Il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa anche per effetto dell'attuale legislazione in materia pensionistica, necessita di azioni e politiche di gestione del personale, finalizzate a prevenire ogni forma di inidoneità allo svolgimento della propria attività professionale dei lavoratori e le conseguenti ricadute sull'organizzazione dei servizi.

In questo ambito, previo confronto territoriale fra le parti, saranno esaminate le diverse cause che concorrono all'insorgenza delle problematiche fisiche a carico del lavoratore al fine di individuare e concordare modalità di gestione dei servizi finalizzate alla rimozione delle stesse e alla prevenzione delle inidoneità lavorative.

*f*

*H B Paul Pitt*  
*L O Pire* *f* *\_\_\_\_\_* *\_\_\_\_\_*

**Art. 10 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità**

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modifiche e integrazioni e alla Legge n. 238/2000 e agli artt. 19 e 20 della Legge n. 53/2000.

Fermo restando le attuali disposizioni di legge previste in materia, allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei lavoratori e lavoratrici a tempo indeterminato, nei confronti dei quali sia stata accertata da una struttura sanitaria accreditata la condizione di persona con disabilità e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

- a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti nella misura massima di 2 ore al giorno;
- c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- d) d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa, in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di riabilitazione come supporto della terapia in atto.

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

f

for # B Pol kot  
L. P.M. of. [unclear] [unclear]



**Art. 11 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono attività di volontariato**

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato ed in considerazione di quanto previsto dal titolo III del Dlgs 117/2017, convengono che alle lavoratrici ed ai lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione dell'ente, opera ed istituto, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente C.C.N.L. oltre a quanto previsto dalla normativa vigente.

h

H

D

R

R

for  
Y  
A  
mu

Q.

mu  
mu  
mu

**Art. 13 - Assemblea e diritto di affissione**

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante lo stesso nei limiti di 15 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Gli enti, opere ed istituti dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità o gruppi di lavoratori e lavoratrici e sono indette nella misura di 10 ore annue dalle R.S.U./R.S.A. di cui all'art. 12 del presente C.C.N.L. e nella misura di 5 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione, entro i termini suddetti, dirigenti esterne o esterni dei sindacati firmatari del presente C.C.N.L. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utenza. Le RSA e/o le RSU e/o le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L., hanno diritto di affiggere in appositi spazi predisposti dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutte le lavoratrici ed i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati non anonimi relativi a materie di interesse sindacale e del lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 della legge n. 300/70.

Tale diritto spetta alle singole RSA costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nonché alle RSU, quale organismo unitario, e non a ciascuna delle sue componenti.

Il diritto riguarda l'affissione di materie di interesse sindacale e del lavoro. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla direzione dell'Ente

## Art. 16 - Assunzione

L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di impiego privato. L'assunzione deve risultare da atto scritto che tenga conto delle previsioni del D.lgs 104/2022 attuative della Direttiva UE 2019/1152 e contenente le seguenti indicazioni e tenendo conto delle: identità delle parti, luogo di lavoro, sede e domicilio del datore di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, qualifica, inquadramento, retribuzione secondo quanto previsto dal presente C.C.N.L.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996, n. 675 e dalla legge 4 gennaio 1968, n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni la lavoratrice ed il lavoratore è tenuta/o a presentare i documenti di seguito elencati, ovvero alla loro autocertificazione nei casi previsti per legge, a prendere visione del contratto collettivo nazionale di lavoro e del regolamento interno dell'ente, opera od istituto, ove esista, ed a dare accettazione integrale di tutto quanto è in essi contenuto, in relazione alle peculiarità dell'opera ed istituto:

- scheda anagrafica e professionale (in sostituzione del libretto di lavoro e certificato di iscrizione al collocamento)
- documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;
- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- permesso di soggiorno ove necessario;
- titolo di studio o professionale (diploma - certificato di abilitazione - patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
- certificato di iscrizione all'albo o ordine professionale ove necessario;
- certificato generale penale e dei carichi pendenti o quanto previsto da normative specifiche sulla base del servizio svolto;
- scheda di servizio rilasciata dal Centro per l'Impiego
- certificato di stato di famiglia;
- certificato di residenza anagrafica;
- eventuale libretto di pensione;
- altra documentazione relativa alle detrazioni fiscali e assegni familiari.

L'ente rilascia ricevuta per i documenti acquisiti in originale.

La lavoratrice e il lavoratore dovrà comunicare ogni variazione rispetto ai documenti e dati anagrafici forniti all'atto dell'assunzione.

All'atto della assunzione, ella/egli rilascerà l'autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della Legge n. 196/2003 e s.m.i.

Prima dell'assunzione in servizio l'ente, opera ed istituto disporrà accertamenti sull'idoneità fisica della lavoratrice e del lavoratore, sottoponendola/lo a visita medica da parte di Organi sanitari pubblici.

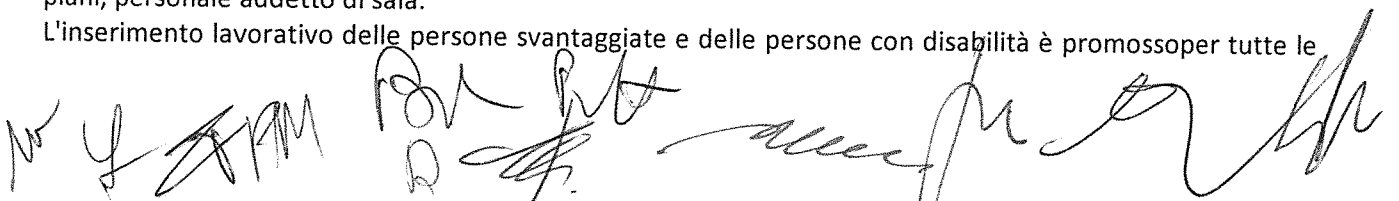
In relazione alle caratteristiche dell'ente, opera ed istituto verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale è tenuto a sottoporvisi secondo quanto previsto dalle leggi vigenti.

Gli oneri derivanti, ivi compresi gli eventuali accertamenti periodici e per la tessera sanitaria, ove prevista dalla legge vigente, sono a carico della struttura.

Si conviene altresì che al lavoratore verranno concessi permessi retribuiti, per il tempo necessario per sottoporsi ai predetti accertamenti e/o vaccinazioni previsti dalla legge, soli allorché l'articolazione dei turni di lavoro osservati dal lavoratore non consentono a questi di ottemperare al menzionato obbligo.

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, convengono di escludere dall'assunzione di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223 le assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali: assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita, fisioterapista, terapeuta occupazionale, infermiere, educatore professionale, insegnanti, cuoco, bagnino, assistente sociale, animatrice/ore, assistente all'infanzia, logopedista, impiegata/o di concetto, autista di scuolabus, psicologa/o, personale addetto ai piani, personale addetto di sala.

L'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e delle persone con disabilità è promosso per tutte le



attività svolte dagli enti e correlate alle capacità lavorative dei medesimi in conformità alle vigenti norme in materia, in particolare alla legge 12 marzo 1999 n. 68 ed al DPR. n 333/2000 e D.Lgs. 151/2015 e s.m.i. In applicazione della vigente normativa in materia, il computo, ai fini della determinazione della quota di riserva, viene effettuato con riferimento alle figure inquadrare nelle categorie A, B e C, limitatamente al personale tecnico esecutivo e personale con funzioni amministrative e di segreteria.

†

B

Pal Rita

†

no 4 ~~AM~~

†

numer 4

## Art. 21 - Apprendistato

Punto 2.3

2.3. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: A B C, D, E ovvero nelle posizioni economiche da A2 ad E2 della classificazione del personale per i quali si è individuato l'analitico profilo formativo allegato;

E' escluso per i seguenti profili:

- Operatore Socio Sanitario
- Infermiere
- Fisioterapista
- Educatore
- Logopedista
- Psicomotricista
- Medico
- Psicologo

4.1. Gli enti non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno 80% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa ed i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

A

H

B Paul P. P. P.

per  
G  
AM

cf.

Amma

ph  
spu

**Art. 22 – Lavoro a tempo parziale**

**B - Lavoro supplementare**

Per il personale assunto part-time è ammesso, previo confronto in sede aziendale, per periodi brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre all'orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore. Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part-time concordate è ammesso nella misura massima del 25% dell'orario part-time settimanale individuale di riferimento e viene retribuito con la maggiorazione del 33%.

In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a circled '19' and various scribbles.

## Art. 23 - Assunzione con contratto a termine

Il rapporto di lavoro del personale dipendente è a tempo indeterminato.

E' consentito il contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi del D.Lgs n. 81/2015 e s.m.i, nel rispetto delle successive norme contrattuali.

### 23.1

A - 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 ciascun datore di lavoro, è pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'ente al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Il limite percentuale vale per gli Enti che occupano più di 15 lavoratori e lavoratrici; per gli Enti che occupano fino a 15 lavoratori e lavoratrici è sempre possibile stipulare n. 3 contratti di lavoro a tempo determinato. Nel computo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato non devono essere compresi i lavoratori accessori, i contratti di collaborazione, i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato.

I lavoratori assunti con contratto part-time andranno 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 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 come da successivo paragrafo 23.5;
- d) per lo svolgimento di attività derivanti da progetti sperimentali, da convenzioni e per lo svolgimento delle attività riconducibili alla gestione e rendicontazione 8 per mille;
- e) con i lavoratori di età superiore a 50 anni;
- f) per l'assunzione, nelle scuole paritarie, di docenti non ancora in possesso dell'abilitazione all'insegnamento

B - E' 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.

E' 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 e per motivi stagionali. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita pertanto di periodo di intervallo previsto nel successivo articolo 23.4.

E' inoltre consentito il ricorso al contratto a tempo determinato per sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio nell'Ente, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Ente stesso.

### C - Causali

E' consentito il ricorso al contratto a tempo determinato, nei seguenti casi:

- punte di intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art.1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie
- per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dal datore di lavoro;
- per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente anche soltanto per una parte dell'orario di lavoro con diritto alla conservazione del posto;
- particolari necessità conseguenti a servizi/attività di nuova istituzione;

L'apposizione del termine, in tutti i casi di cui alle precedenti lettere A, B e C 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, le ragioni e il nominativo del lavoratore assente.

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

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro un massimo di 5 (cinque) giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro non è superiore a 12 giorni.

### **23.2 Divieti**

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

per la sostituzione di lavoratori in sciopero;

presso gli Enti nei quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, e a licenziamenti individuali e plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni;

presso Enti nei 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 termine;

da parte degli Enti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

### **23.3 Scadenza del termine**

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, 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.

### **23.4 Successione dei contratti**

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

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.

Quando si tratti di due assunzioni successive a termine, 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

Qualora, per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria, il rapporto di lavoro fra l'Istituto e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i termini massimi previsti dalla normativa, 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.

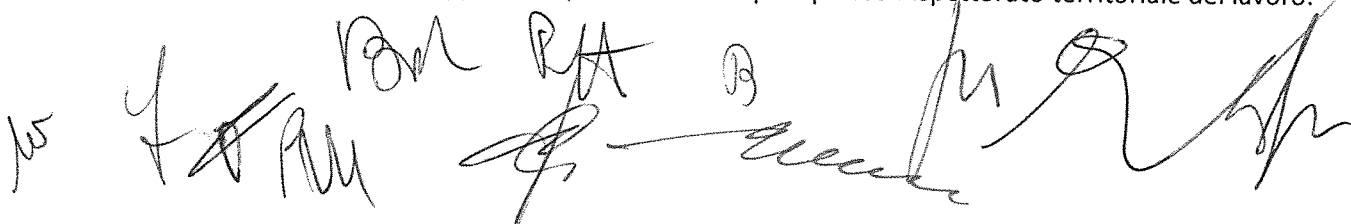
### **23.4 bis Assunzione di personale docente non abilitato**

Nelle scuole paritarie, in casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, i gestori potranno conferire incarichi a tempo determinato fino alla sospensione delle lezioni e delle attività connesse, compresi eventuali esami, a personale fornito solo del prescritto titolo di studio, senza il titolo di abilitazione.

Il rapporto a tempo determinato del personale docente non abilitato, comprensivo dei rinnovi e/o proroghe del contratto originario non potrà avere una durata superiore a 12 mesi aumentati di ulteriori 72 mesi finalizzati all'espletamento e al superamento delle procedure abilitanti.

La stipula o i successivi rinnovi fino al raggiungimento complessivo della durata massima del contratto a tempo determinato non sono soggetti alla procedura di stipula presso l'Ispettorato territoriale del lavoro.

105  
F. A. M.  
R. M. P. A.  
A.  
M. A.  
M. A.  
M. A.





Qualora, superati i 12 mesi, venga stipulato al docente non abilitato, nel successivo periodo di deroga, un nuovo contratto a tempo determinato, questo si trasforma a tempo indeterminato, con l'esclusione del periodo di prova, nel momento in cui il docente acquisisce l'abilitazione richiesta.

### 23.5 Attività stagionali

1) Le parti convengono che sono da considerarsi stagionali e, quindi, esenti dai limiti quantitativi per il computo dei tempi determinati, oltre le attività già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n.1525 come modificato dal Decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n 378, anche le attività caratterizzate da intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

a) periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere nonché periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni religiose; tale periodo non può superare complessivamente i 15 giorni nell'arco dell'anno solare;

b) periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in servizi ad apertura annuale; tale periodo non può superare complessivamente i 240 giorni nell'arco dell'anno solare;

I punti a) e b) sono applicabili limitatamente alle strutture e ai servizi di accoglienza turistica.

c) periodi connessi allo svolgimento di determinati servizi da effettuarsi ciclicamente in determinati e definiti periodi nel corso dell'anno quali centri estivi, soggiorni vacanze, attività connesse all'istruttoria delle domande di erogazione dei progetti Otto per Mille;

2) La contrattazione di secondo livello può individuare ulteriori ipotesi di stagionalità.

I contratti di lavoro a termine stipulati in presenza di attività stagionali non sono soggetti ai limiti di cui all'art. 19 c. 2, art. 21 c. 2 e art. 2 c.2 lett. C) D.Lgs 81/2015 e s.m.i.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa riferimento all'attuale normativa nazionale D.Lgs 81/2015 artt. da 19 a 29 e s.m.i

Le parti concordano che, in ogni Ente che applica il presente C.C.N.L., l'utilizzo di personale con contratti di lavoro a termine e in somministrazione (art 24 del presente C.C.N.L.), non possa complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'ente al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small mark resembling '105', followed by a signature that appears to be 'F. A. P. M.', a signature that looks like 'G.', a signature that looks like 'M. L.', a signature that looks like 'P. B.', a signature that looks like 'P. B.', a signature that looks like 'P. B.', a signature that looks like 'P. B.', and a signature that looks like 'P. B.'. There are also some other marks and initials scattered around, including a large 'B' and a signature that looks like 'P. B.'.

## Art. 25 - Lavoro da remoto

### 1. Definizione.

Si definisce come lavoro da remoto l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

### 2. Prestazione lavorativa.

I rapporti di lavoro da remoto possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di lavoro da remoto saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà delle parti;
- b) l'adesione al lavoro da remoto avviene su base volontaria di entrambe le parti, fermo restando il diritto di recesso previsto alla sottoscrizione dell'accordo.
- c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
- d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente, ivi compresi i rientri nei luoghi di lavoro e la loro quantificazione.
- e) applicazione del presente C.C.N.L.

La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa sono in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla RSU, o in sua assenza dalla R.S.A. o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

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

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del lavoro da remoto.

### 3 - Postazione di lavoro.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di lavoro da remoto idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet).

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

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

### 4 - Collegamenti telefonici.

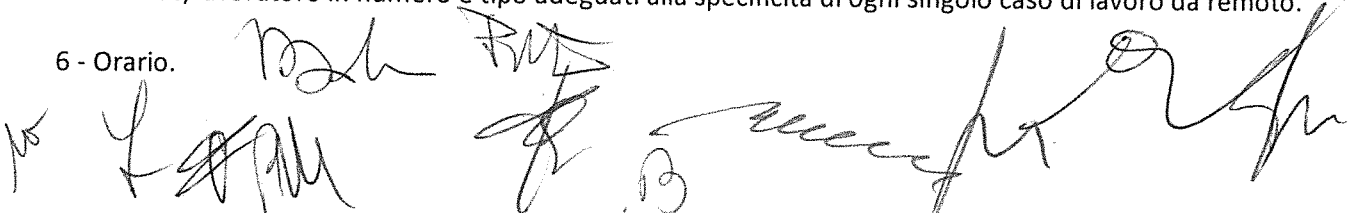
Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

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

### 5 - Arredi.

Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi - sedia, tavolo ecc.. rispondenti a criteri ergonomici e ai dispositivi di sicurezza secondo quanto previsto dal T.U. n 81/2008 - presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di lavoro da remoto.

### 6 - Orario.



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

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

#### 7 - Comunicazione, informazione.

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

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

#### 8 - Riunioni e convocazioni aziendali.

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.

#### 9 - Diritti sindacali.

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

#### 10 - Controlli a distanza.

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

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle RSU, o in loro assenza alle R.S.A. o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

#### 11 - Sicurezza.

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

Secondo la normativa vigente (D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di lavoro da remoto avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza dell'ente di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

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

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

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

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

12 - Riservatezza.

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

### **Art. 25 bis Lavoro agile**

Il lavoro agile introdotto dalla legge 81/2017, ed ulteriormente declinato dal Protocollo del 7 dicembre 2021 sottoscritto tra il Governo e le Parti Sociali, è una particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato introdotta al fine di incrementare la competitività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro

L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.

Il lavoro agile sarà svolto entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi. Il datore di lavoro è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici; in caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori. per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati. Si fa rinvio alla contrattazione di secondo livello, per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di lavoro agile.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small mark resembling a 'V', followed by a signature that looks like 'G. Pul', another signature with a large 'B' above it, a signature that appears to be 'Pul', a signature that looks like 'Rid', and a large, stylized signature on the right side. There are also some vertical marks on the right margin, possibly initials 'g' and 'H'.

Le parti stabiliscono che il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro: l'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Eventuali ulteriori specificità verranno declinate ed individuate sul secondo livello di contrattazione. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

*[Handwritten signatures and initials]*

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. From left to right, there are several scribbles, a signature that appears to be "B", a signature that appears to be "P. S. P.", a signature that appears to be "M.", and a large, stylized signature that appears to be "G.". There are also some vertical marks on the right side of the page.

## Art. 31 - Provvedimenti disciplinari

### *Indicazione dei provvedimenti disciplinari*

In conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 le mancanze della dipendente e del dipendente possono dar luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'ente, opera o istituto:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

### *Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.*

L'ente non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un Rappresentante sindacale o legale.

Si conviene che la contestazione disciplinare deve essere inviata alla lavoratrice o al lavoratore non oltre il termine di 30 giorni dal momento in cui l'amministrazione, ovvero i responsabili dei singoli servizi delle strutture di cui all'art. 1 del presente contratto, hanno avuto effettiva conoscenza del fatto commesso.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi almeno 10 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice ed il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni. Trascorso il predetto termine, ove l'ente non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazione, potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata/o.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata alla lavoratrice o al lavoratore con lettera raccomandata entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

### *Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari*

#### A) Rimprovero verbale

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale. La recidiva rende applicabile il provvedimento disciplinare previsto dalla successiva lettera B).

#### B) Rimprovero scritto

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice ed il lavoratore, se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad 1 giorno.

La recidiva rende applicabile il provvedimento disciplinare previsto dalla successiva lett. C).

#### C) Multa

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza non giustificata, non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'ente, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o di licenziamento;
- 4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenze nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- 5) mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.



L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS. Eccezione fatta per il punto 5), la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'ente di comminare alla lavoratrice ed al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

La recidiva rende applicabile il provvedimento disciplinare alla successiva lett. D).

D) Sospensione Vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per tre volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'ente, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 4) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanza stupefacenti;
- 5) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto dal punto 3 del provvedimento di licenziamento;
- 6) insubordinazione verso i superiori;
- 7) irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- 8) assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, il personale che siano lesivi della dignità della persona;
- 9) rifiuto ingiustificato ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite;
- 10) azioni in grave contrasto con le finalità istituzionali dell'ente, opera, istituto.

La recidiva in provvedimenti di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice ed il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

E) Licenziamento

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- 1) assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- 4) grave insubordinazione verso i superiori: minacce o vie di fatto;
- 5) danneggiamento volontario alla eventuale attrezzatura affidata;
- 6) litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- 7) furto nell'istituto di beni a chiunque appartenenti;
- 8) esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 9) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- 10) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona, compresi gli atti e le molestie di carattere sessuale;
- 11) violazione del segreto professionale;
- 12) uso illecito di informazioni o di documenti.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

E' in facoltà dell'amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Alla dipendente o al dipendente sospesa/o cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni famigliari.

L'elencazione di cui alle lett. A), B), C), D), E) non è esaustiva e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere

105 Y A Am B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

## Art. 36 - Categorie di inquadramento e classificazione del personale

Con il presente sistema di classificazione del personale le parti intendono consolidare uno strumento atto a consentire un corretto equilibrio tra la valorizzazione dell'autonomia organizzativa degli enti, opere ed istituti oggetto del presente C.C.N.L., le esigenze di sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici e il rispetto dei vincoli di bilancio e delle risorse definite contrattualmente.

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

Il sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate A, B, C, D, E ed F.

Ogni dipendente è inquadrato nella corrispondente categoria del sistema di classificazione in base al profilo di appartenenza; è tenuto a svolgere anche attività complementari e strumentali a quelle inerenti lo specifico profilo, i cui compiti e responsabilità sono indicati a titolo esemplificativo nelle declaratorie seguenti.

Alle singole categorie sono attribuiti diversi livelli retributivi, denominati fasce economiche, di cui al successivo art. 37.

Le categorie sono individuate mediate le seguenti declaratorie.

### Categoria A

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità riferita al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

Aree di attività sono: area dei servizi generali, tecnici, amministrativi.

#### *Profili*

Addetto alle pulizie e custodia; fattorino

Operatore generico ai servizi generali (cucina, guardaroba, mensa, sala)

Operaio generico

### Categoria B

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazione professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Aree di attività sono: area servizi generali, tecnici, amministrativi, socio-assistenziali, educativi e di accoglienza.

#### *Profili*

Operatore qualificato ai servizi generali, tecnici, amministrativi

Operaio qualificato

Operatore generico di assistenza

Collaboratore scolastico

### Categoria C

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo, nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o della esperienza maturata in costanza di lavoro.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'M Y', 'AM', 'B', 'RIT', and others.]*



Le area di attività: area dei servizi generali, tecnici, amministrativi, sanitari, socio-assistenziali, educativi, didattici, culturali e di accoglienza.

#### *Profili*

Autista, cuoco, operaio specializzato

Coadiutore amministrativo

Addetto alla reception in strutture ricettive

Operatore socio sanitario

Operatore qualificato ai servizi socio-sanitari-assistenziali-educativi

Operatore sociale nei servizi di accoglienza

Animatore

Istruttore

#### Categoria D

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli professionali abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio, o dalla partecipazione a processi formativi o della esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività sono: area dei servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi, culturali e di istruzione.

#### *Profili*

Per l'area sanitaria e socio-assistenziale in possesso dei titoli di cui ai seguenti decreti ministeriali:

- D.M. n. 739 del 14 settembre 1994 Infermiere/a;
- D.M. n. 741 del 14 settembre 1994 Fisioterapista;
- D.M. n. 742 del 14 settembre 1994 Logopedista
- D.M. n. 69 del 17 gennaio 1997 Assistente sanitario/a;
- D.M. 155 del 30 marzo 1998 Assistente Sociale
- Dottori in tecniche psicologiche D.P.R. n. 328 del 05/06/2001 - D.L. n. 105 del 09/05/2003 (sezione B dell'Albo)

- Educatore/trice;

- Operatore legale con laurea in giurisprudenza; scienze politiche o equivalente

- Mediatore culturale

Per l'area amministrativa e servizi generali:

- assistente amministrativo;
- responsabile dei servizi tecnici;
- istruttore specializzato.

Per l'area scuola ed istruzione:

- insegnanti di scuola dell'infanzia e primaria

#### Categoria E

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'B' and 'PA' below them.

Le aree di attività sono: servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi, culturali e di istruzione.

*Profili*

Coordinatore dei rispettivi profili sanitari

Coordinatore di unità operative semplici

Collaboratore amministrativo

Docente di scuola secondaria superiore

Psicologo ai sensi del D.P.R. n. 328 del 05/06/2001 - D.L. n. 105 del 09/05/2003 (Sezione A dell'Albo)

Pedagogista

Direttore di corsi di formazione professionale

Responsabile amministrativo

Direttore di unità operative complesse di piccole dimensioni

Categoria F

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Le aree di attività sono: area servizi amministrativi, sanitari, socio-assistenziali, educativi.

*Profili*

Responsabile di area

Direttore

Alla luce dell'evoluzione dei servizi e della normativa le parti si impegnano ad incontrarsi per definire l'inquadramento di eventuali nuove figure professionali.

*f*

*H*

*Bat Pat*

*F AM*

*D*

*f. m. p. h.*

*R*

**Art. 37 - Norma generale di inquadramento**

L'effettivo inquadramento dei lavoratori e delle lavoratrici nella posizione ad essi spettante viene operato sulla base della declaratoria dell'articolo precedente.

Per le categorie A, B e C l'inquadramento del personale avviene in base ai seguenti criteri:

- la prima fascia è applicabile nel caso di assunzioni con contratti a termine e di assunzioni a tempo indeterminato; il periodo di permanenza massimo nella prima fascia è di 12 mesi, al termine del quale si è inquadrati nella fascia 2;
- i passaggi alle fasce superiori vengono stabiliti in base a criteri condivisi in sede di contrattazione integrativa
- i lavoratori assunti con la qualifica O.S.S. vengono inquadrati nella fascia C2 in cui è prevista la permanenza per mesi 12, dopo il quale si darà luogo al passaggio in fascia C3.
- i lavoratori assunti con la qualifica Operatore/trice qualificato ai servizi socio-sanitari-assistenziali-educativi, come Operatore/trice sociale nei servizi di accoglienza e Animatore/trice vengono inquadrati nella fascia C2 in cui è prevista la permanenza per mesi 12, dopo il quale si darà luogo al passaggio in fascia C3.

Per le categorie D, E ed F l'inquadramento avviene di norma nella prima fascia economica;

i passaggi alle fasce superiori vengono stabiliti in base a criteri condivisi in sede di contrattazione integrativa.

*[Handwritten signatures and initials]*

**Art. 38 - Norma di qualificazione e progressione professionale**

Ferme restando le dinamiche già previste, il personale sarà inquadrato nelle fasce economiche superiori della medesima categoria, allorquando in rapporto all'Organizzazione aziendale sulla base di percorsi lavorativi, formativi di riqualificazione o di addestramento individuati, definiti e prefissati dalla struttura, in sede di contrattazione integrativa, con esclusione di quelli imposti obbligatoriamente da norme di legge nazionale, acquisisca attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua valorizzazione anche attraverso maggiore autonomia e responsabilità.

In sede di contrattazione integrativa, le parti si incontreranno con cadenza annuale per definire ulteriori progressioni orizzontali, tenendo anche in adeguata considerazione la valorizzazione dell'anzianità di servizio

Handwritten signatures and initials, including "RA" and "PAU".

## Art. 50 - Tutela della maternità e paternità

1. A tutela della conciliazione vita-lavoro, le Parti si impegnano a garantire la tutela della maternità e della paternità attraverso misure specifiche atte ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i lavoratori dipendenti.
2. Le lavoratrici gestanti hanno diritto di assentarsi dal lavoro per l'esecuzione di esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche senza decurtazione della retribuzione qualora coincidenti con l'orario di lavoro, ai sensi del D. Lgs. 23.11.1996 n. 645 e successive integrazioni o modifiche. Di tali esami dovrà essere prodotta all' Ente datore di lavoro idonea documentazione giustificativa.
3. Le lavoratrici in stato di gravidanza non potranno essere adibite al trasporto e sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui al D.P.R. 25 novembre 1976 n.1026 e successivi aggiornamenti.
4. La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.Lgs. 26.3.2001 n. 151 e s.m.i.
5. Congedo di maternità obbligatorio.  
Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice non potrà essere adibita ad attività lavorativa per la durata complessiva di cinque mesi a cavallo del parto ovvero due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza e tre mesi dopo il parto. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, nel rispetto delle normative in materia, la lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro un mese prima la data presunta del parto e durante i quattro mesi successivi ad esso ovvero nei cinque mesi successivi al parto previa specifica autorizzazione da parte del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, avallato dal medico competente ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, che attesti l'assenza di rischi per la madre e per il nascituro.

La lavoratrice ha altresì l'obbligo di assentarsi dal lavoro nel periodo intercorrente tra la data presunta del parto come sopra certificata ed il parto effettivo.

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

Prima dell'inizio del periodo di astensione la lavoratrice dovrà consegnare all' Ente datore di lavoro il certificato medico contenente la data presunta del parto.

Entro 30 giorni dopo il parto la lavoratrice madre dovrà consegnare il certificato di nascita. Tali norme si applicano anche alla madre adottiva o affidataria, tenuto conto dell'effettivo ingresso del minore in famiglia, secondo quanto previsto dalle norme di legge in materia.

6. Congedo di paternità obbligatorio.

Il padre lavoratore naturale, adottivo o affidatario, avrà diritto di usufruire di un congedo obbligatorio pari a 10 giorni, fruibili entro il 5° mese di vita del bambino o dall'effettivo ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento e quindi, anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Il numero dei giorni sarà aumentato sulla base delle disposizioni di legge nazionale in applicazione della recente Direttiva europea.

7. Trattamento economico.

Per tutto il periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice percepirà l'indennità giornaliera a carico dell'Istituto previdenziale. Il congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. Per il medesimo periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice avrà diritto a percepire dall'Istituzione la 13.ma mensilità. Per le festività cadenti nel predetto periodo la lavoratrice percepirà dall'Istituzione una indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

8. Divieto di lavoro notturno.

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice non potrà essere adibita a lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00. Fino a tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il padre convivente non sono obbligati a prestare lavoro notturno. Fino ai dodici anni di età del figlio purché convivente, la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario non sono obbligati a prestare lavoro notturno. Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a carico un soggetto disabile ai sensi della L.5 febbraio

H

X

PD

105 Y A PM 19 J. Max MA

1992 n. 104 e successive modificazioni Inoltre le lavoratrici/lavoratori di cui al presente articolo non sono tenuti alla reperibilità notturna.

9. Divieto di licenziamento.

Le lavoratrici non potranno essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di congedo di maternità, nonché fino ad un anno di età del bambino salvo i casi previsti dall' art. 54 del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151. Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza; pertanto la lavoratrice eventualmente licenziata durante il periodo di divieto, ai fini della reintegrazione, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione da cui risulti l'esistenza, all' epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

10. Divieto di sospensione dal lavoro.

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

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

11. Diritto al rientro.

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

12. Dimissioni.

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall' art. 71, calcolata sulla base della retribuzione di fatto in godimento. Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova applicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro un anno dall' ingresso del minore nel nucleo familiare.

La risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alle procedure di cui all'art. 55 dlgs n°151/2015.

13. Congedo parentale.

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

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

Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a dieci mesi, elevabile ad undici mesi qualora il padre benefici di almeno sette mesi di astensione. Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Salvo i casi di oggettiva e comprovata impossibilità o urgenza, il congedo parentale deve essere richiesto con un preavviso minimo di quindici giorni lavorativi.

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

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in ore, giornate o mesi).

Per la fruizione del congedo parentale su base oraria si rinvia alle norme di legge, salvo diverse disposizioni stabilite nella contrattazione di 2 livello.

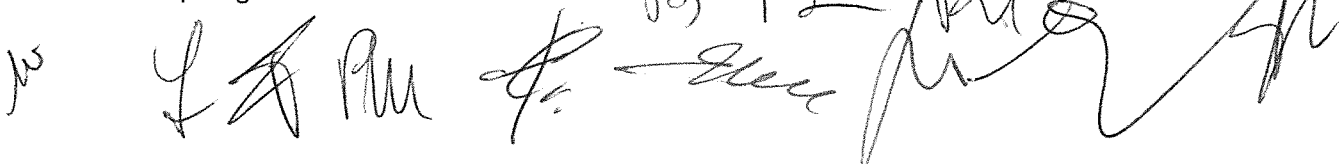
Per l'esercizio del congedo, continuativo o frazionato, la madre lavoratrice o in alternativa il padre, devono preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità o urgenza, l'Ente datore di lavoro con un periodo non inferiore ai 15 giorni.

14. Trattamento economico.

Durante il congedo parentale la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto a percepire, a carico dell'Istituto previdenziale, l'indennità prevista dalla specifica normativa in materia.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio con esclusione degli effetti sulle ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

15. Riposi giornalieri.

*ms* 

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto di usufruire di due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno. Nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore spetterà un solo riposo di un'ora. I riposi di cui sopra spettano al padre lavoratore qualora la madre non se ne avvalga o non sia lavoratrice; gli stessi sono considerati lavorativi a tutti gli effetti.

16. Malattia del figlio.

Entro i primi 8 anni del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto a due giorni retribuiti, all'anno in caso di malattia del figlio, a carico dell'Ente, previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato, salvo accordi di miglior favore in essere.

Esauriti i permessi retribuiti entro i primi tre anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro senza retribuzione previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato. Oltre i primi tre anni e fino agli otto anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro nel limite di otto giorni annui pro-capite. Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari.

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

17. Figli con disabilità grave

Ai genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità minori di tre anni spettano in alternativa:

- a. i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;
- b. prolungamento del congedo parentale con diritto per tutto il periodo ad un'indennità pari al 30% della retribuzione. Il prolungamento può essere usufruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito. I giorni fruiti a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni, da godere entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino. I genitori adottivi e affidatari possono fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo fino a tre anni, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, nei primi dodici anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia del minore riconosciuto disabile in situazione di gravità, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.
- c. permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero di lavoro: 2 ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore.

18. Ai genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra i tre e i dodici anni di vita e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità che abbiano compiuto i tre anni di età ed entro dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore, spettano in alternativa:

- a. i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;
- b. il prolungamento del congedo parentale come sopra descritto

19. Ai genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni di età e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore spettano:

- a. i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore.

20. Ai genitori, al coniuge, alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016), ai parenti e agli affini della persona disabile in situazione di gravità spettano:

- a. tre giorni di permesso mensile, anche frazionabili in ore.

21. Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alle norme in vigore in materia, ad esclusione in caso

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the far right, there is a large, stylized signature that appears to be 'H'. To its left, there are several other signatures, some of which are more legible, including one that looks like 'Bar Pnt' and another that looks like 'AM'. There are also some smaller initials and scribbles scattered across the bottom left and center.

## **Art. 54 - Permessi brevi, recupero, congedi per eventi e cause particolari**

### **Permessi brevi e recuperi**

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del responsabile del servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario giornaliero, purché questo sia costituito almeno da 4 ore consecutive e non possono comunque superare le 38 ore annue.

Per consentire al responsabile del servizio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità di servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dalla direzione.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dalla direzione; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

### **Congedi non retribuiti per eventi e cause particolari**

Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla Legge n. 53/2000, art. 4, comma 2, e dal D.Lgs n. 278 del 21 luglio 2000, un congedo non retribuito per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni per gravi motivi relativi alla situazione personale o della propria famiglia anagrafica o dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, o di parenti e affini entro il terzo grado portatori di handicap.

### **Prolungamento del congedo parentale**

Ai sensi dell'art. 8, comma 1, D.Lgs. n. 80/2015, la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre, per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti riposi compensativi.

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

Il prolungamento decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente.

### **Congedo straordinario**

Per l'assistenza di un familiare disabile in situazione di gravità, il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla Legge n. 53/2000, art. 4, comma 4-bis, e dal D.Lgs n. 119/2011, art. 4, e successive modifiche e integrazioni, un congedo, con retribuzione a carico dell'Ente previdenziale, per la durata massima di due anni, non valido ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto. Per i soggetti che hanno diritto al congedo straordinario si fa riferimento all'art. 4 del D.Lgs 119/2011.

### **Congedo per le donne vittime di violenza di genere**

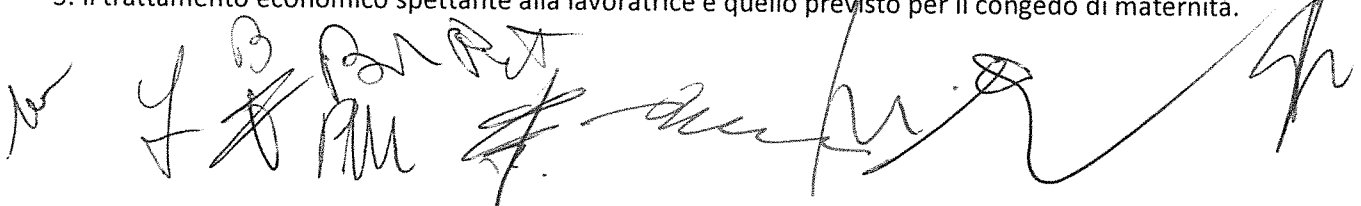
1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire 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 cinque giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità.





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 dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 44.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra Servizio/Struttura dello stesso Ente o ad altro Ente ubicato 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 dipendente, 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 per un periodo di ulteriori trenta giorni.
9. La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno e/o rientrare nell'Ente dove prestava originariamente la propria attività o al Servizio di provenienza.

#### **Permessi particolari per lavoratori e lavoratrici di cittadinanza diversa da quella italiana**

Per i lavoratori e lavoratrici di cittadinanza diversa da quella italiana che debbano assolvere gli obblighi di leva militare nei rispettivi Paesi di origine non in stato di guerra, da comprovare con idonea documentazione, è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Al termine del servizio di leva il lavoratore dovrà presentarsi presso l'impresa entro 15 giorni da tale data e consegnare al datore di lavoro il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

Handwritten signatures and initials:

- Top left: A small handwritten mark resembling a stylized 'H' or 'L'.
- Top center: The initials 'B. B.' written in a cursive hand.
- Top right: A single handwritten '#' symbol.
- Bottom left: A series of approximately six handwritten initials or short signatures.
- Bottom center: A long, horizontal, wavy handwritten signature.
- Bottom right: A large, complex handwritten signature with multiple loops and flourishes.

**Art. 58 bis – Professioni Ordinistiche**

Per i lavoratori e lavoratrici inquadrati in professioni che prevedono l'obbligo di iscrizione all'Albo o all'Ordine, è previsto il rimborso annuale dell'importo dell'iscrizione medesima. L'obbligo di iscrizione agli Albi e agli Ordini rimane in carico ai professionisti e alle professioniste interessati/e.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including the words "Per AD" and several illegible signatures.

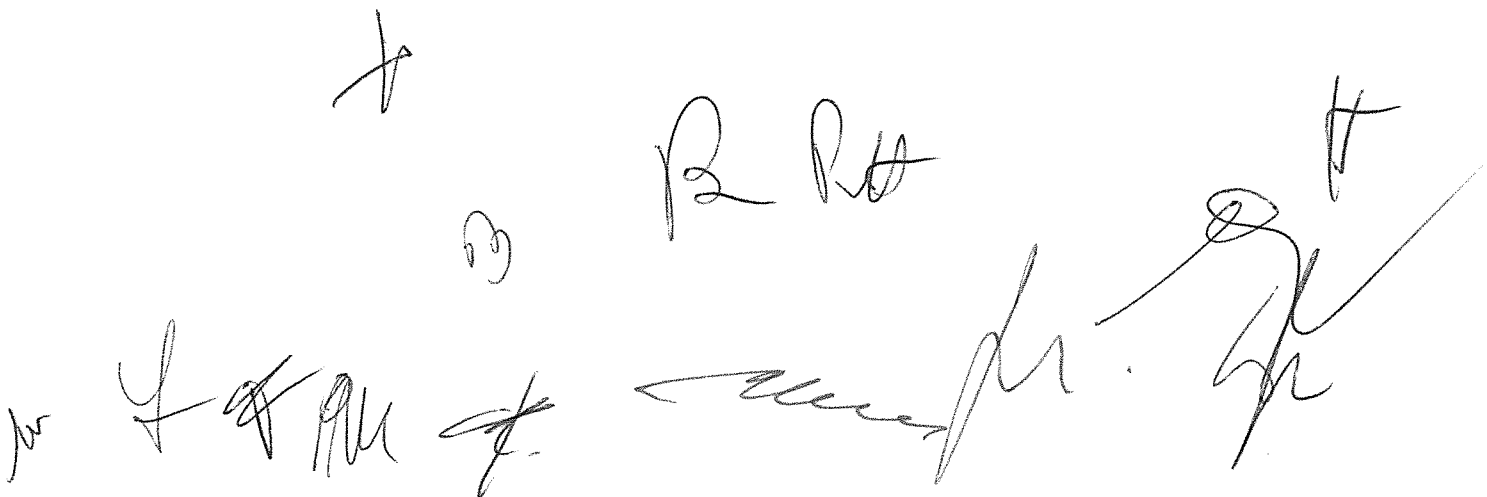
**Art. 61 - Divise e indumenti di lavoro**

Le divise ed i particolari indumenti che devono essere obbligatoriamente indossati dal personale durante lo svolgimento del servizio, e la loro manutenzione sono a carico del datore di lavoro.

Le divise ed i particolari indumenti devono essere usati esclusivamente durante il servizio e tenuti con proprietà e decoro, secondo le leggi vigenti.

A partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL per i lavoratori individuati al comma 1, il tempo di vestizione e svestizione riconosciuto come orario di lavoro è di complessivi 15 minuti. Le operazioni di vestizione e svestizione dovranno rivolgersi all'interno o all'esterno dell'orario o del turno di lavoro, anche nei servizi dove è necessaria la continuità assistenziale.

Le modalità di gestione dei tempi di vestizione, se dovuti, sono rinviate a livello territoriale o aziendale.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'M. F. M. G.'. In the center, there are initials 'R. R.'. On the right, there is a large, stylized signature that looks like 'G. P.' followed by another signature 'G. P.' and a final signature 'G. P.' with a long horizontal line extending to the right.

## Art. 72 - Pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale. La valutazione in ordine alla opportunità e alla misura di adozione di tale istituto deve avvenire in sede locale, previa verifica con le rappresentanze sindacali.

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo o nelle festività infrasettimanali, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso lordo di € 10,55, raddoppiato (€ 21,10) nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo o in giornata di riposo settimanale.

Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere comunque durata inferiore alle 4 ore.

In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro supplementare o straordinario, o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato, fermo restando il pagamento della maggiorazione.

Di norma non possono essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

Per le aree di pronto intervento da stabilire in sede decentrata, l'ente, opera ed istituto può istituire un servizio di pronta disponibilità, compresa quella telefonica, da definire in sede di contrattazione integrativa.

### **Reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura**

Nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è chiesta il vincolo di reperibilità con permanenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa lorda mensile di Euro 78,00.

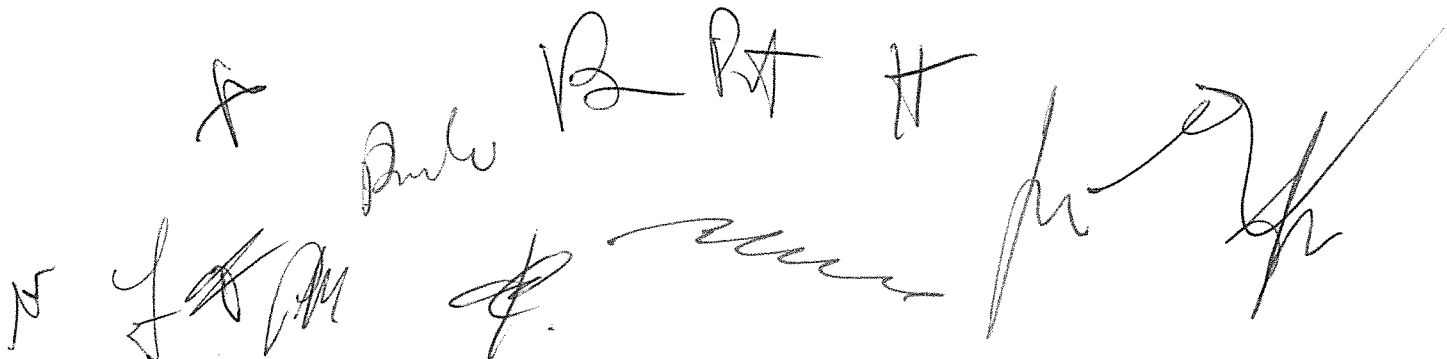
Laddove il servizio preveda la presenza dell'operatore nelle ore notturne si specifica che, per ciascuna notte effettivamente passata nella struttura, il servizio si articola come di seguito:

- Si considera orario di lavoro retribuito, secondo quanto previsto all'art 44 dalle 22:00 alle 24:00 e dalle 07:00 alle 09:00 al di là della prestazione del servizio effettivo;
- Oltre a quanto previsto nel primo comma, è riconosciuta un'indennità di euro 20,00 per ciascuna notte con sette ore di reperibilità ricomprese dalle ore 24:00 alle ore 07:00;

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

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, l'individuazione delle attività e delle figure professionali corrispondenti tenute al servizio di reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura, nonché il numero di presenze notturne massime, vengono definite nell'ambito del rapporto delle parti firmatarie del presente CCNL a livello aziendale, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore presenti in accordi aziendali e territoriali.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

**Art. 74 - Missioni e trasferte**

Alle lavoratrici e ai lavoratori comandati in servizio fuori sede in località distanti oltre 20 km spetta, oltre al riconoscimento del tempo orario di servizio il rimborso delle spese documentate così individuate:

- vitto: fino ad un massimo di € 25 per ogni pasto e € 3 per prima colazione;
- albergo di categoria massima "tre stelle" fino ad un massimo di € 90;
- mezzi di locomozione: treno o aereo
- mezzo proprio, se autorizzato, rimborsato secondo le Tabelle ACI pubblicate nella Gazzetta Ufficiale per l'anno in corso.

Le trasferte e le modalità di viaggio devono essere preventivamente autorizzate e concordate.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including the number 105 and several illegible signatures.

## Art. 82 - Cambi di gestione

Rilevato che il settore vede la presenza dalla effettuazione del servizio anche tramite contratti di appalto o convenzioni o accreditamento soggetti, pertanto, anche a possibili cambi di gestione, allo scopo di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite dal personale, viene concordato quanto ai seguenti punti:

a. L'Ente 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, la struttura associativa uscente fornirà all'ente subentrante (con la massima tempestività possibile e comunque in tempo utile) tutte le informazioni utili al fine di predisporre quanto necessario 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, essendo 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 soluzioni di continuità.

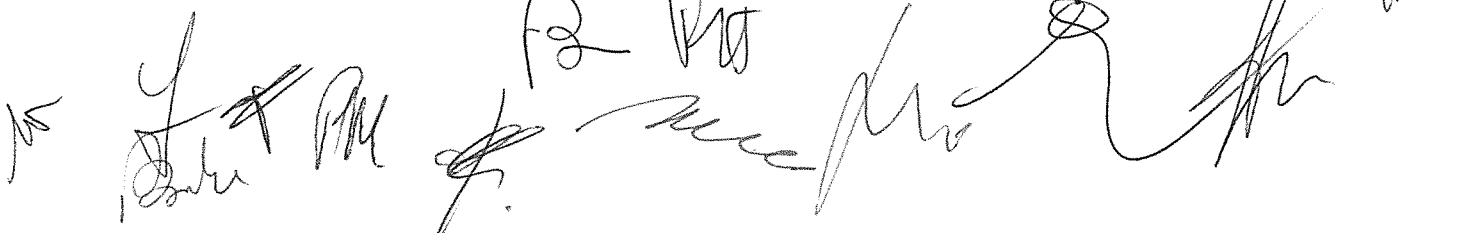
d. Nel caso in cui, pur in presenza di mantenimento in capo all'Ente del servizio all'esito del nuovo affidamento da parte dell'ente pubblico, vi siano modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio da parte del committente e/o tecnologie produttive con eventuali ripercussioni sul dato occupazionale e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, l'Ente fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL al fine di individuare le soluzioni del caso 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.

f. Gli addetti assunti con contratto a tempo a termine saranno assunti dall'ente subentrante sino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

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 degli eventi

In tutti i casi nei quali i cambi di gestione determinino un esubero di personale, l'ente subentrante e le OO.SS territoriali si attiveranno per individuare le possibilità di adibire, ove possibile, il personale eccedente in altri servizi, anche con orari diversi e in mansioni equivalenti.



Cat.	Tabellari	Alla Firma	Tabellari 2024 Aprile 2024	Dicembre 2024	Tabellari Dicembre 2024	Settembre 2025	Tabellari Settembre 2025	Totale
A1	1.239,80 €	57,85	1297,65	24,79	1322,44	49,59	1372,03	132,23
A2	1.277,00 €	59,59	1336,59	25,54	1362,12	51,07	1413,20	136,20
A3	1.314,19 €	61,32	1375,51	26,28	1401,79	52,56	1454,36	140,17
A4	1.376,17 €	64,21	1440,38	27,52	1467,90	55,04	1522,95	146,78
A5	1.438,18 €	67,11	1505,29	28,76	1534,05	57,52	1591,57	153,39
A6	1.500,16 €	70,00	1570,16	30,00	1600,16	60,00	1660,16	160,00
B1	1.314,19 €	61,32	1375,51	26,28	1401,79	52,56	1454,36	140,17
B2	1.376,17 €	64,21	1440,38	27,52	1467,90	55,04	1522,95	146,78
B3	1.438,18 €	67,11	1505,29	28,76	1534,05	57,52	1591,57	153,39
B4	1.500,16 €	70,00	1570,16	30,00	1600,16	60,00	1660,16	160,00
B5	1.562,15 €	72,89	1635,04	31,24	1666,28	62,48	1728,76	166,61
B6	1.648,94 €	76,94	1725,88	32,98	1758,86	65,95	1824,81	175,87
C1	1.438,18 €	67,11	1505,29	28,76	1534,05	57,52	1591,57	153,39
C2	1.500,16 €	70,00	1570,16	30,00	1600,16	60,00	1660,16	160,00
C3	1.562,15 €	72,89	1635,04	31,24	1666,28	62,48	1728,76	166,61
C4	1.648,94 €	76,94	1725,88	32,98	1758,86	65,95	1824,81	175,87
C5	1.748,13 €	81,57	1829,70	34,96	1864,66	69,92	1934,58	186,45
C6	1.859,71 €	86,78	1946,49	37,19	1983,68	74,38	2058,06	198,35
D1	1.648,94 €	76,94	1725,88	32,98	1758,86	65,95	1824,81	175,87
D2	1.748,13 €	81,57	1829,70	34,96	1864,66	69,92	1934,58	186,45
D3	1.859,71 €	86,78	1946,49	37,19	1983,68	74,38	2058,06	198,35
D4	1.971,28 €	91,98	2063,26	39,42	2102,68	78,84	2181,53	210,25
D5	2.082,87 €	97,19	2180,06	41,65	2221,71	83,31	2305,02	222,15
D6	2.256,45 €	105,29	2361,74	45,12	2406,86	90,25	2497,11	240,66
E1	1.748,13 €	81,57	1829,70	34,96	1864,66	69,92	1934,58	186,45
E2	1.859,71 €	86,78	1946,49	37,19	1983,68	74,38	2058,06	198,35
E3	1.971,28 €	91,98	2063,26	39,42	2102,68	78,84	2181,53	210,25
E4	2.082,87 €	97,19	2180,06	41,65	2221,71	83,31	2305,02	222,15
E5	2.256,45 €	105,29	2361,74	45,12	2406,86	90,25	2497,11	240,66
E6	2.392,83 €	111,65	2504,48	47,85	2552,34	95,70	2648,04	255,21
F1	1.971,28 €	91,98	2063,26	39,42	2102,68	78,84	2181,53	210,25
F2	2.082,87 €	97,19	2180,06	41,65	2221,71	83,31	2305,02	222,15
F3	2.256,45 €	105,29	2361,74	45,12	2406,86	90,25	2497,11	240,66
F4	2.591,20 €	120,91	2712,11	51,82	2763,93	103,64	2867,57	276,37
F5	2.876,35 €	134,22	3010,57	57,52	3068,09	115,04	3183,13	306,78
F6	3.471,45 €	161,98	3633,43	69,42	3702,86	138,84	3841,70	370,25

