

VERBALE DI ACCORDO

AdD, 27.04.2018 presso la sede di APPM onlus sita in Trento Via Zambra 11

tra

APPM onlus rappresentata dal presidente dott. Mario Magnani, assistito dal dott. Paolo

Romito e dal dott. Stefano Carraro

e

CISL FP del Trentino rappresentata dal segretario sig. Giuseppe Pallanch

CGIL FP del Trentino rappresentata dalla dott.ssa Roberta Piersanti;

le RSA nelle persone della sig.ra Daniela Lorandi e del sig. Piero Carotta

insieme tutti anche denominati "le parti"

è stato stipulato il seguente:

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DEL PERSONALE APPM ONLUS

1. Ambito di applicazione

Il presente contratto collettivo di primo livello regola i rapporti di lavoro all'interno di APPM Onlus e sostituisce integralmente il disdetto contratto collettivo di lavoro del personale di APPM Onlus di data 27.08.2009 – attualmente applicato ai soli dipendenti di APPM Onlus assunti a tempo indeterminato antecedentemente alla data del 1° agosto 2017 – da intendersi pertanto definitivamente cessato. Per i dipendenti di APPM Onlus assunti dalla data del 1° agosto 2017 in avanti, il presente contratto collettivo sostituisce integralmente il trattamento ad essi applicato secondo il ccnl Cooperative sociali 16.12.2011.

2. Rinvii

Per quanto relativo agli elementi della retribuzione di cui all'art. 50, primo comma, del presente contratto, troverà diretta ed automatica applicazione, quanto previsto dal C.C.N.L. Cooperative Sociali e dalla contrattazione collettiva vigente a livello territoriale per la Provincia Autonoma di Trento.

3. Insciudibilità delle disposizioni contrattuali

Le disposizioni del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlate e inscindibili tra loro.



applicare le disposizioni del presente articolo.
 In ogni caso, in accordo tra le parti, potranno essere individuate altre tipologie di servizio cui
 delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi essenziali sopra individuati.
 regolamento definito tra le parti i contingenti di personale che dovranno garantire la continuità
 Altrimenti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, saranno individuati con apposito
 garantiti.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle
 prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente
 possono rientrare in famiglia.

per situazioni personali o familiari contingenti, o per effetto del progetto educativo, non
 quelli effettuati in unità di servizio che ospitano minori con decreto del Tribunale e minori che,
 In attuazione di quanto previsto dalla L. n. 146/90, le parti individuano come servizi essenziali

6. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali

e le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto collettivo.
 I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa e di secondo livello sono le RSA/RSU
 così di anno in anno.

In caso di mancata o ritardata disdetta del contratto, esso si intende prorogato di un anno, e

- c. inizio trattativa, entro venti giorni dal ricevimento del documento di richieste;
 elettronica certificata;
- b. invio richieste, almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r. o posta
 elettronica certificata;
- a. disdetta, almeno sette mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r. o posta

Le procedure di rinnovo del presente contratto sono le seguenti:

5. Procedure di rinnovo del contratto e contrattazione collettiva di secondo livello.

almeno sette mesi prima della sua scadenza.
 disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata a.r. o posta elettronica certificata,
 30/04/2021. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga
 il presente contratto decorre dal 01/05/2018, avrà durata triennale e, pertanto, scadenza il

4. Decorrenza e durata

Il presente contratto costituisce pertanto l'unico contratto collettivo in vigore fra le parti
 contraenti.

La titolarità a dichiarare, sospendere o revocare iniziative di sciopero è riservata alle RSA/RSU ed alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

In caso d'iniziativa di sciopero, deve esserne dato formale preavviso alla Direzione di APM Onlus di almeno dieci giorni, salvo situazioni del tutto generali e, comunque, assicurando i servizi necessari a garantire la tutela dei minori.

7. Pari opportunità

APM Onlus svolge un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di eventuali forme, esplicite ed implicite, di discriminazione, nonché l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'Associazione aderisce all'azione dei Comitati Pari Opportunità nei termini e secondo le modalità di legge.

8. Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

Al dipendenti per i quali sia attestata, da parte di una struttura pubblica o convenzionata a termini di legge, la condizione di persona affetta di tossicodipendenza, alcolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino a un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alle leggi vigenti.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative il dipendente non maturerà alcun beneficio derivante o comunque connesso agli istituti previsti dal presente contratto.

9. Tutela dei portatori di handicap

Per quanto concerne la tutela dei dipendenti portatori di handicap, viene fatto riferimento e rinvio alla L. n. 104/1992 - "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione e i diritti delle persone handicappate". La fruizione dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della Legge citata non comporta il contestuale riproporzionamento di ferie e tredicesima mensilità.

10. Rappresentanze e diritti sindacali, permessi per cariche sindacali, aspettativa e permessi per funzioni pubbliche elettive.

Trovano integrale applicazione tutti i diritti e tutte le tutele previsti dalla L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), nonché dagli Accordi Interconfederali vigenti, per quanto applicabili, cui viene fatto integrale rinvio.

11. Informazioni

Semestralmente, su richiesta, verranno fornite alle RSA/RSU ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto adeguate informazioni riguardanti: gli andamenti occupazionali in ottica di loro mantenimento, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, i rapporti diretti e/o di convenzione o appalto con gli enti pubblici, i progetti ed i programmi di sviluppo.

E' demandata al confronto con le RSA/RSU e con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto la verifica dell'applicazione delle norme contrattuali, delle leggi sociali e delle norme in materia di condizioni di lavoro.

E' altresì prevista fra le stesse parti a livello aziendale la discussione ed il confronto sulle seguenti materie:

- Ambiente;
- Salute e sicurezza sul lavoro;
- Organizzazione del lavoro;
- Inquadramento professionale;
- Gestione dell'orario di lavoro; in particolare le parti realizzeranno una sede di osservatorio e analisi dell'andamento del lavoro straordinario anche in rapporto a quanto previsto all'art. 38 del presente contratto
- Diritto allo studio e formazione;
- Nonchè ogni altra materia espressamente rinviata.

12. Assemblea

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

Le assemblee si terranno al mattino nella fascia oraria dalle ore 8.30 alle ore 11.30.

APPM Onlus destinerà di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, e sono indette nella misura massima di dieci ore annue dalle RSU/RSA e nella misura massima di due ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

In assenza delle RSU, le dodici ore annue di assemblea sono indette dalle RSA unitamente alle OO.SS. firmatarie.

Della convocazione della riunione deve essere data ad APPM Onlus tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione i dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente contratto. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utenza.

13. Affissione

Le Organizzazioni firmatarie del presente contratto possono far affiggere in appositi spazi, a ciò riservati dalla Direzione di APPM Onlus, comunicazioni a firma dei responsabili dei Sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'Associazione.

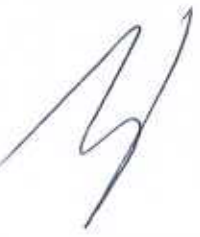
14. Contributi sindacali

I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega ad APPM Onlus, in favore della prescelta Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto, per la trattenuta di una quota mensile della retribuzione a titolo di contributo sindacale, nella misura stabilita dai competenti organismi sindacali e comunicata dal dipendente all'Associazione, con tutti i relativi riferimenti di bonifico.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio all'Associazione e s'intende valida ed efficace sino ad eventuale revoca da parte del dipendente. Sia la delega che la sua revoca devono essere inoltrate per iscritto dal dipendente ad APPM Onlus e alla Organizzazione sindacale interessata. Le trattenute mensili operate sulle retribuzioni dei dipendenti, in base alle deleghe da questi rilasciate, sono versate entro il decimo giorno del mese successivo a quello del periodo di paga di riferimento. L'Associazione è tenuta alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei correlati versamenti.

15. Assunzione

L'assunzione al lavoro deve essere effettuata in conformità alle disposizioni di legge che regolano la materia.



17. Rapporti di lavoro a tempo determinato

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è disciplinato dal capo terzo - artt. da 19 a 29 - del D. Lgs. n. 81/2015 e dalle seguenti disposizioni. Per il diritto di precedenza valgono le norme di legge.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto stesso.

ai documenti e ai dati forniti all'atto dell'assunzione.

Il dipendente è tenuto a comunicare immediatamente all'Associazione ogni variazione rispetto E' ammessa l'autocertificazione per i documenti ove previsto da norme di legge.

- certificato del grado di istruzione e di qualifica.
- certificato di iscrizione all'albo/ordine professionale (se obbligatorio);
- fotocopia documento di identità valido;
- fotocopia di codice fiscale;
- libretto di idoneità sanitaria (ove previsto);
- qualsiasi ulteriore necessità inerente il rapporto di lavoro;
- residenza anagrafica e domicilio, valido per le comunicazioni del datore di lavoro e per stato di famiglia;

documenti:

16. Documenti di lavoro

Nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 196/2003 e dal D.P.R. n. 445/2000 e successive modificazioni e/o integrazioni, all'atto dell'assunzione il dipendente deve presentare i seguenti

- tutte le eventuali altre condizioni concordate.
 - la durata del periodo di prova;
 - il trattamento economico;
 - la categoria e la posizione d'inquadramento contrattuale cui viene assegnato;
 - le funzioni affidate;
 - l'orario di lavoro;
 - sede di servizio;
 - la data di decorrenza dell'assunzione;
 - la tipologia del rapporto di lavoro;
- All'atto dell'assunzione sarà comunicato al dipendente, per iscritto, quanto segue:

L'integrazione economica a carico del datore di lavoro cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto ai sensi del comma precedente e/o con il cessare dell'indennità economica da parte dell'INPS.

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro e per l'intero periodo della loro assenza, APPM Onlus potrà assumere con contratto a tempo determinato. In caso di necessità organizzative il lavoratore potrà essere affiancato dal sostituto per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

Qualora APPM Onlus dia corso alla riassunzione a tempo determinato del lavoratore, entro tre giorni ovvero entro cinque giorni d'intervallo dalla data di scadenza di un contratto della durata rispettivamente fino a sei mesi e superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma a tempo determinato.

Ai sensi di quanto previsto al c. 1, art. 23, D.Lgs. 81/2015 non possono essere assunti dipendenti a tempo determinato in misura superiore al 30% del numero dei dipendenti del determinato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 si intendono "attività stagionali" le prestazioni lavorative svolte dagli educatori/animatori e/o personale ausiliario adibiti alle attività scolastiche e assimilabili (es. attività pre/post orario scolastico, colonie estive, etc.). Sono esenti da limiti quantitativi le assunzioni a tempo determinato effettuate:

- per la sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.

18. Lavoro a tempo parziale

Il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale è disciplinato dal capo secondo - art. da 4 a 12 - del D.Lgs. n. 81/2015 e dalle seguenti disposizioni. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

L'Associazione può richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 20% delle ore di lavoro medie settimanali concordate, fatto salvo il limite massimo di prestazione lavorativa giornaliera di 8 ore. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da dichiarate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare da luogo, di norma, ad un corrispondente riposo compensativo; per gli eventuali casi di remunerazione del lavoro supplementare si fa rinvio alle disposizioni di cui all'art. 38.

In presenza di eventuali situazioni imprevedute e particolari, quali ad esempio punte d'intensa attività con cui non sia possibile sopperire con il normale organico, ovvero sostituzione di assenze con diritto alla conservazione del posto e comunque, esigenze di continuità dei servizi che l'Associazione deve garantire all'utenza, la misura delle prestazioni supplementari potrà estendersi, per un periodo di volta in volta non superiore a due settimane consecutive, fino a raggiungere il normale orario settimanale di lavoro previsto per il tempo pieno.

Inoltre, e sempre nelle situazioni di cui al comma precedente, il personale a part time in posizioni professionali omogenee ed interscambiabili potrà in autonomia accordarsi, direttamente, per variare la collocazione temporale della propria prestazione giornaliera o settimanale nell'ambito di ciascuna settimana. Ciò, anche nella finalità di favorire gli stessi dipendenti nella soluzione di eventuali ed occasionali esigenze personali di momentanea variazione d'orario.

Posto che le variazioni di cui sopra dovranno avvenire garantendo la continuità e la qualità dei servizi, le stesse saranno segnalate alla Direzione dell'Associazione dai lavoratori coinvolti prima dell'inizio della prestazione lavorativa, anche al fine di assicurare il rispetto delle norme di legge in materia di orario di lavoro.

Il rifiuto del dipendente di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Su accordo delle parti, risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, secondo le modalità concordate fra le parti stesse.

I dipendenti affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'APSS, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del dipendente il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La disponibilità aziendale ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio, terrà conto della necessità di previamente adempiere agli obblighi di legge in termini di precedenza nella conversione a part time a favore dei soggetti indicati nei commi 4 e 5 dell'art. 8 del D.Lgs. 81/2015, come qui di seguito riportato.

seguenti periodi:

L'assunzione avviene con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore ai

20. Periodo di prova

normativa nazionale e provinciale.
e completa regolazione dell'istituto relativamente ad APM Onlus, in conformità alla vigente definizione, attraverso apposito accordo ad appendice del presente contratto, di una organica in tale finalità ed in tale spirito, le parti dichiarano il reciproco interesse alla successiva sistema scolastico a quello lavorativo, che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

Le parti ritengono che l'istituto dell'apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, sia un valido strumento, sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal

19. Apprendistato

parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.
l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia a tempo parziale.

stesse mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno e indeterminato in tempo parziale priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, L. n. 104/1992, è riconosciuta la In caso di richiesta del dipendente, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3, L. n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del dipendente, nonché nel caso in cui il dipendente In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti

Categoria	Posizione economica	Gorni di calendario	A1, A2	15
			B	15
C			B1	15
			C1	15
			C2	30
			C3	45

di calendario, come segue:

Salvo l'ipotesi di recesso per giusta causa, il contratto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da una o l'altra delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni

21. Preavviso di licenziamento e dimissioni

dipendente s'intende confermato in servizio.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il trattamento di fine rapporto.

retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro, nonché i ratei di ferie, di 13^a mensilità e lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, al dipendente spetta la salvo quanto diversamente stabilito dal contratto stesso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente contratto qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di relativa indennità.

Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in

Categoria	Posizione economica	Giornate di effettiva prestazione	A1, A2	30
			B	30
C			B1	30
			C1	30
			C2	45
			C3	60
D			D1, D2, D3	60
E			E1	60
			E2	180
F			F1, F2	180

Quanto sopra al fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle disposizioni nazionali e provinciali in materia.

B. APM onlus quale azienda subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto/convenzione, assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la cessazione del rapporto di lavoro con l'Ente cessante, il personale addetto all'appalto/convenzione stessi, salvo quanto previsto al successivo punto D, garantendo il mantenimento della

A. APM ONLUS quale azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e concordato quanto segue:

Rilevato che il settore è notevolmente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti di appalto o convenzioni o accreditalmente soggetti a frequenti cambi di gestione, allo scopo di perseguire la continuità le e condizioni di lavoro acquisite dal personale, viene comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto

Parimenti avverrà quale azienda subentrante con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento, circa l'inizio della nuova gestione.

23. Cambi di gestione

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla L. n. 297/1982 e ss.mm..

22. Trattamento di fine rapporto

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve riconoscere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso.

Durante il periodo di preavviso, a seguito di licenziamento, l'Associazione concederà al dipendente dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi sono stabilite dall'Associazione stessa in rapporto e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

D	D1, D2, D3	45
E	E1	45
	E2	90
F	F1, F2	90

Fermo quanto sopra, i ritardi ingiustificati e le assenze ingiustificate comportano l'applicazione lavorativa.

comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla mancata prestazione prassi esistenti in APM Onlus; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze motivi di eccezionalità o forza maggiore, debbono essere recuperati secondo le modalità e dipendenti sono tenuti a rispettare con diligenza l'orario di lavoro, i ritardi giustificati, dovuti a Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che i

25. Ritardi e assenze

nel caso di brevi assenze.

I dipendenti sono tenuti a collaborare fra loro, anche attraverso la vicendevole sostituzione, secondo le direttive ricevute, per assicurare la pronta e sollecita esecuzione del lavoro, anche osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

I dipendenti, in relazione alle caratteristiche del loro campo di intervento, devono tenere un contegno conforme all'obbligo del rispetto della comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione, alle regole aziendali e

24. Doveri di dipendenti. Comportamento in servizio. Collaborazione fra dipendenti.

Le parti si attiveranno per individuare le possibilità di adibire il personale eccedente in altri servizi, anche con orari diversi e in mansioni equivalenti.

D. In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio, con eventuali ripercussioni sul dato occupazionale, l'Associazione fornirà le opportune informazioni alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

che erano addetti all'appalto/convenzione interessati, per un periodo massimo di sette giorni lavorativi, al fine di favorire l'espletamento delle procedure d'assunzione da parte dell'Ente subentrante.

C. In posizione di Ente cessante APM Onlus - qualora alla data della cessazione e gli scatti di anzianità maturati.

retribuzione da cnl applicato (retribuzione minima contrattuale) se di miglior favore

26. Provvedimenti disciplinari

In conformità all'art. 7 della L. n. 300/1970 le mancanze dei dipendenti possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti:

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

L'Associazione non potrà applicare nei confronti dei dipendenti alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, senza aver preventivamente contestato l'addebito per iscritto e prima che siano trascorsi cinque giorni dalla citata contestazione, nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di cinque giorni, ove l'Associazione non abbia ritenuto valide le giustificazioni del dipendente o in assenza di sue giustificazioni, la stessa potrà comminare la sanzioni disciplinare dandone motivata comunicazione scritta.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i dieci giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni - ovvero, in loro assenza, successivi alla scadenza del termine di cinque giorni per esse stabilito - le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il dipendente al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della Organizzazione sindacale alla quale aderisca o conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del Lavoro competente, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle due parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore della direzione provinciale del lavoro competente.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari:

a. *Rimprovero verbale.*

Nel caso di infrazioni di lieve entità potrà essere applicato il richiamo verbale.

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

- presenza, quando ciò non costituisca recidiva;
 - irregolarità, volontaria o per negligenza, nelle formalità per il controllo delle
 - insubordinazione verso i superiori;
 - terzo allinea delle esemplificazioni per il caso di licenziamento;
 - abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto al
 - derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
 - presentarsi al lavoro o prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione
 - e nessun danno alle persone;
 - emanate dall'Associazione, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose
 - inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni
 - assenza ingiustificata di durata superiore a un giorno e non superiore a tre giorni;
 - mancato rispetto dell'orario di lavoro ripetuto per oltre tre volte;
- Si incorre nella sospensione in caso di:

d. *Sospensione.*

massimo di quattro giorni.
all'Associazione di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un
La recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà
all'INPS.
devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste,
L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è
recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo
 - non abbiano arrecato danno;
 - irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando
 - provvedimenti di sospensione o licenziamenti;
 - scopo emanate dall'Associazione, quando non ricorrano i casi previsti per i
 - inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale
 - 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
 - assenza non giustificata non superiore a un giorno; per tale caso la multa sarà pari al
 - inosservanza dell'orario di lavoro;
- Si può incorrere nella multa in caso di:

c. *Multa.*

prescrizione, il dipendente, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti
che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.

La responsabilità civile dei dipendenti per lo svolgimento delle mansioni assegnate nei rapporti verso l'utenza e verso terzi verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata da APM Onlus.

27. Responsabilità civile dei dipendenti

Tutte le elencazioni di cui al presente articolo devono intendersi esemplificative e non esaustive e, pertanto, la disposizione non esclude il rilievo di altri comportamenti o fatti che, per la loro natura e/o priorità, possano implicare la legittima adozione di sanzioni disciplinari, nel rispetto delle procedure sopra stabilite.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il diritto al trattamento di fine rapporto.

- gravi comportamenti molesti o lesivi della dignità della persona.
 - azioni in grave contrasto con i principi di APM Onlus;
 - inerente l'assunzione;
 - contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione
 - esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
 - furto in Associazione di beni a chiunque appartenenti;
 - litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
 - danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
 - grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
 - inosservanza delle norme mediche per malattia;
 - affidati;
 - che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti
 - abbandono del posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini
 - i festivi o le ferie;
 - assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente
 - assenze ingiustificate e prolungate oltre i tre giorni consecutivi;
- l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

Si incorre nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente e. Licenziamento.

La recidiva in provvedimento di sospensione può fare incorrere il dipendente nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

- rifiuto ad eseguire gli incarichi affidati e/o le mansioni assegnate.
- colleghi;
- assunzione di un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni e

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

Area/categoria A - Lavoro generico e servizi ausiliari.

Le categorie sono individuate mediante le dichiarazioni che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nelle categorie stesse, corrispondenti a livelli omogenei di conoscenze, competenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative.

Il sistema di classificazione dei dipendenti di APPM Onlus è articolato in sei aree/categorie, denominate rispettivamente A, B, C, D, E, F.

30. Inquadramento del personale

Per l'eventuale uso del mezzo proprio al di fuori del territorio provinciale, dovrà essere richiesta dal dipendente, e concessa da APPM Onlus, specifica autorizzazione.

L'Associazione, per i dipendenti autorizzati all'uso del mezzo proprio, assicura il mezzo stesso (polizza Kasko) per eventuali danni al mezzo durante l'espletamento del servizio, purché il mezzo sia a norma ed in regola con copertura assicurativa RC auto verso terzi, a cura e responsabilità del dipendente che ne faccia uso.

29. Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio

Al personale che - su richiesta dell'Associazione quando ciò sia ritenuto indispensabile nell'interesse del servizio - si renda disponibile all'utilizzo del proprio mezzo di trasporto nel territorio provinciale, è riconosciuta un'indennità chilometrica di Euro 0,33 per ogni chilometro percorso, secondo tragitto prescelto in termini di obiettività e logica per la migliore possibile brevità dello stesso. E' altresì riconosciuto, nella stessa logica, il tempo di viaggio.

28. Patrocinio legale dei dipendenti

APPM Onlus assicurerà l'assistenza in sede processuale ai propri dipendenti che si trovino implicati, in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e/o all'adempimento dei compiti d'ufficio, in procedimenti di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado del giudizio, purché non vi sia conflitto di interesse con l'Associazione, ferma restando la responsabilità personale per colpa grave e/o dolo.

Appartengono a questa categoria i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità

Area/categoria E - prestazioni specialistiche, attività di coordinamento.

Appartengono a questa categoria i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali 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, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria D - Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi socio - educativi.

Appartengono a questa categoria i dipendenti 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 dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

assistenza e socio-sanitario.

Area/categoria C - Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socio-

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

assistenza.

Area/categoria B - Lavoro qualificato, e servizi generici alla persona in ambito socio-

n.3 posizioni economiche, con i seguenti profili:
 (C1) Operaio/o specializzata/o, cuoca/o, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altriimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive;
 (C2) Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie;

Area/categoria C

n.1 posizione economica, con i seguenti profili:
 (B1) Operaio/o qualificata/o, operatore dei servizi ausiliari/colf, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altriimenti definita/o non formata/o.

Area/categoria B

n.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:
 (A1) Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, ausiliaria/o;
 (A2) Operaio/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina.

Area/categoria A

Appartengono a questa categoria i dipendenti 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. Ogni categoria è composta da più posizioni economiche. L'inquadramento del personale nelle sei categorie e nelle rispettive posizioni economiche è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte e non prevede automatismi di scorrimento tra le posizioni economiche. I profili riferiti alle posizioni economiche di seguito descritte hanno carattere esemplificativo.

Area/categoria F- Attività di direzione.

organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo dell'Associazione.

Area/categorie	A	A1 - A2
Posizioni economiche	B	B1
	C	C1 - C2 - C3
	D	D1 - D2 - D3
	E	E1 - E2
	F	F1 - F2

n.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:
 F1) Responsabile di area aziendale; psicologa/o - sociologa/o - pedagoga/ista-medico, se in possesso di cinque anni di esperienza nel settore socio - assistenziale;
 F2) Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

Area/categoria F

E1) Capo ufficio;
 E2) psicologa/o, sociologa/o, pedagoga/ista, medico.

n.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

Area/categoria E

D1) Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive, infermiera/ore generica/o assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento;
 D2) Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore con titolo, assistente sociale, infermiere, capo cuoca/o dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista;
 D3) Educatrice/ore con titolo, con almeno 15 anni d'esperienza in ambito educativo specifico in servizi analoghi a quelli offerti dall'Associazione.

n.3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

Area/categoria D

C3) Capo operata/o, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o.

Clausola di raccordo

Per l'attribuzione dei livelli di inquadramento, come sopra previsti, relativamente ai dipendenti assunti a tempo indeterminato antecedentemente al 01.08.2017 ed in forza alla data del presente accordo, viene utilizzata la seguente tabella di trasposizione:

Livello C.C.L. APPM Onlus del 27.08.2009 APPM ONLUS	B1	da B-Base 1 a B-Evoluto 4
	D2	educatori < 15 anni di esperienza in ambito educativo
	D3	educatori > 15 anni di esperienza in ambito educativo
	E1	da D-Base 1 a D-Base 4
	F1	da D-Evoluto 1 a D-Evoluto 4

31. Quadri

A. Definizione

Appartengono all'area quadri i dipendenti che, pur non facendo parte della categoria dirigenziale, svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico dell'Associazione una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'Associazione.

Tali dipendenti sono caratterizzati da notevole capacità di assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire obiettivi aziendali globali e integrati in armonia con la L. n. 190/1985.

B. Procedure per l'individuazione.

L'individuazione e l'inserimento nell'area quadri verranno effettuati dall'Associazione nell'ambito dei dipendenti con funzioni direttive di cui alle categorie e posizioni economiche E2, F1, F2.

Tale individuazione avverrà all'interno dello specifico sistema organizzativo e professionale e sarà riferita al criterio oggettivo del ruolo svolto e al criterio soggettivo della professionalità espressa.

In tale senso non vi è coincidenza automatica fra appartenenza alle suddette categorie e posizioni economiche e appartenenza all'area quadri.

disposizioni di cui all'art. 2103 c.c.

Per quanto attiene alle mansioni cui viene adibito il dipendente, si rinvia integralmente alle

32. Mansioni e variazioni delle stesse

contratto.

potranno verificarsi incrementi economici derivanti dall'applicazione del presente nuovo percepita, attraverso un superminimo individuale. In ogni caso, anche per i quadri non presente contratto circa il mantenimento della retribuzione fondamentale mensile lorda Anche per i quadri in forza alla data del 01.08.2017 si applica quanto previsto dall'art. 50 del nello svolgimento delle loro mansioni contrattuali.

appartenenti all'area quadri per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa APM Onlus è tenuta ad attivare apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti contratto e s'intende utile ai fini del calcolo del TFR.

L'indennità viene corrisposta per tutte le mensilità retributive annue previste dal presente e prestate dai quadri e derivanti dalle funzioni attribuite.

L'indennità di funzione s'intende anche a copertura di particolari condizioni di orario richieste La collocazione dei quadri all'interno delle rispettive fasce viene attuata dall'Associazione.

- Posizione F2 = € 232,41.
 - Posizione F1 = € 154,94
 - Posizione E2 = € 77,47
- segue (importi mensili lordi):

con decorrenza dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro, articolata come posizione economica di appartenenza, da una indennità di funzione, che sarà corrisposta La retribuzione dei quadri è costituita, oltre che da quella di competenza della categoria e

D. Retribuzione.

della qualifica di quadro solo dopo un periodo di 6 mesi di copertura del ruolo stesso. lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, darà diritto al riconoscimento a un ruolo di quadro, che non sia avvenuta per sostituzione di una lavoratrice o di un In attuazione degli artt. 5, L. n. 190/1985 e 1, L. n. 106/1986, l'assegnazione temporanea

C. Assegnazione non definitiva di mansioni.

funzione e retribuzione.

L'attribuzione della qualifica di quadro (previa accettazione da parte del/della dipendente) verrà comunicata per iscritto al dipendente con specificazione di ruolo, responsabilità,

giornata lavorata della settimana.

primario comma, sarà fruita, a riduzione, automaticamente ed inderogabilmente in ciascuna lavorativa settimanale tra il suddetto orario di 36 ore e quello ordinario delle 38 ore, di cui alla data di sottoscrizione del presente accordo, la differenza di minor durata della prestazione indeterminato antecedentemente al 01.08.2017 e in forza con orario di 36 ore settimanali alla A parità di retribuzione attuale, per i soli dipendenti assunti con contratto a tempo e specifiche esigenze individuate dalla Direzione, nonché per attività particolari.

La durata massima della prestazione lavorativa giornaliera è pari a dieci ore, salvo inderogabili in un altro giorno feriale della settimana e, comunque, secondo le vigenti disposizioni di legge. richiesta la prestazione lavorativa, il dipendente ha diritto a godere di un riposo compensativo riposo settimanale e successivo alla giornata di smonto turno. Qualora in detta giornata venga (su sei giorni), una delle quali cadente normalmente di domenica. Per il personale in turno il distribuzione della sua normale prestazione lavorativa durante la settimana (su cinque ovvero concedere, in ogni caso, al dipendente una o due giornate di riposo in relazione alla L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da tenuto conto che alcuni di essi devono essere garantiti per tutti i giorni della settimana.

o sei giorni, articolati in relazione alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dalla Direzione, ordinario di lavoro è stabilito per tutti i dipendenti in 38 ore settimanali, distribuite su cinque Fermo restando quanto previsto dalle normative di legge in materia, l'orario settimanale

34. Orario di lavoro

retributivi previsti dai futuri rinnovi contrattuali.

Dal momento del nuovo inquadramento seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale con il riassorbimento del trattamento già in godimento a seguito degli adeguamenti rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori.

dipendente al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, per recuperare il delle mansioni assegnate, l'Associazione esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le Nei caso in cui al dipendente venga riconosciuta l'indoneità permanente all'espletamento

33. Mutamento delle mansioni per indoneità fisica

in servizio, dopo un periodo di sei mesi continuativi.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione avviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore

parti.

Il dipendente in reperibilità, in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per soddisfare l'intervento richiesto in un tempo congruo – in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro trenta minuti dalla chiamata - salvo diversa pattuizione fra le

lavoratore, nell'ottica di raggiungere una soluzione compatibile nel reciproco interesse. documentata informazione alla Direzione, che esaminerà il caso eventualmente sentendo il responsabile e di compiere prestazioni di lavoro in tale regime. Qualora eccezionalmente sussista reperibilità e di rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di venire inserito in cicli di

24 ore.

Il dipendente potrà essere inserito dall'Associazione in cicli di reperibilità secondo una programmazione di norma mensile, della quale sarà dato preavviso scritto non inferiore a cinque giorni. All'interno del ciclo complessivo prestabilito, la reperibilità non dovrà coinvolgere lo stesso lavoratore, salvo situazioni eccezionali di forza maggiore, per più di sei giorni al mese; la durata della prestazione lavorativa in reperibilità sarà di 8 ore nell'arco delle

lavoro legale e contrattuale. I periodi di collocazione in reperibilità non sono considerati ai fini del computo dell'orario di

numero possibile di dipendenti. l'Associazione provvederà a coinvolgere ed avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior In ogni caso e fermo restando quanto richiesto dai necessari requisiti tecnico – professionali, un equo meccanismo di rotazione.

incaricare i dipendenti in base alle esigenze organizzative e di servizio individuate, favorendo caso d'insufficienza nelle disponibilità a tal fine necessarie, l'Associazione procederà ad organizzare i turni di reperibilità dando priorità alla volontarietà del personale da coinvolgere; in Nel quadro dei servizi e delle figure professionali di volta in volta necessarie, l'Associazione indicazioni ricevute.

lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata e, comunque, secondo le e d'intervento verso l'utenza, ed implica l'impegno del dipendente a raggiungere il luogo di Il servizio di reperibilità è legato ad esigenze non prevedibili di svolgimento di particolari servizi

35. Reperibilità

(ROL) pari a 28 (ventotto) ore.

Per i medesimi soli dipendenti, di cui al quinto comma, con orario a tempo parziale, tale meccanismo è proporzionalmente rapportato all'orario medesimo. Inoltre il personale gode di un pacchetto annuo di permessi retribuiti per riduzione d'orario

Limitatamente ai turni di effettivo posizionamento in reperibilità, sarà riconosciuta al dipendente una specifica indennità giornaliera - avente natura retributiva, indipendente ed aggiuntiva al trattamento più oltre stabilito per i casi d'intervento - per ogni turno, compresi sabati e festività, nella quale il dipendente viene effettivamente considerato in reperibilità. Per ogni turno di reperibilità verrà riconosciuta una indennità fissa e non frazionabile di 15,00 (quindici//00) Euro lordi. Il suddetto importo s'intende comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti normativi e contrattuali diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il TFR, sui quali pertanto non saranno computati.

Le ore d'intervento effettuato rientrano nel computo dell'orario di lavoro e per esse sarà applicato il trattamento del lavoro straordinario previsto dal presente contratto, nelle sue varie articolazioni.

Sulla base delle leggi vigenti, è ammessa la deroga, che non può assumere carattere strutturale, al riposo giornaliero di undici ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità, garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo pari ad otto ore. Sull'argomento sarà definito di comune accordo uno specifico regolamento.

36. Soggiorni esterni

Il programma di attività con i minori può prevedere l'attuazione ed organizzazione di soggiorni esterni alla sede di ordinario servizio del dipendente e, per la natura del servizio in soggiorno esterno, può comportare orari di lavoro diversi, anche in deroga alle modalità ed ai limiti dell'orario normale.

L'assenza del lavoratore, anche ove protratta per più giorni, dalla residenza abituale del gruppo di utenti a lui assegnato, non è considerata "missione", mentre viene riconosciuto il rimborso delle eventuali spese di trasferimento del dipendente al luogo di soggiorno esterno come previsto dal successivo art. 58.

Al dipendente che presta attività lavorativa in soggiorno esterno vengono riconosciute, in aggiunta alla normale retribuzione, per tale attività:

- a. sei ore di recupero compensativo in altri periodi per ogni giorno feriale di soggiorno;
- b. una giornata intera di recupero a fronte dei giorni festivi e delle domeniche, per i quali compete anche la maggiorazione retributiva per lavoro festivo ordinario;
- c. il riconoscimento dell'indennità per "notte passiva" di cui al successivo art. 37 del presente contratto.

37. Servizio notturno – notti passive

Per l'identificazione, ai fini organizzativi, delle particolari attività lavorative oggetto del presente articolo, il cosiddetto "servizio notturno" indica la situazione di permanenza dei dipendenti incaricati presso le strutture residenziali nel periodo d'orario compreso fra le ore 22.00 e le ore 8.00.

Nell'ambito di quanto sopra, il servizio denominato "notte passiva" viene reso dal dipendente all'interno della sopra citata fascia oraria in rapporto alle esigenze dell'utenza. L'istituto della "notte passiva" è applicato nei casi in cui vi sia la necessità di assicurare la tutela psico-fisica dell'utenza e/o della struttura, con la sola presenza dell'operatore.

Il tempo trascorso in "notte passiva" non si configura e non rileva, ad alcun fine, come orario di lavoro. La durata della "notte passiva" non deve, superare le 10 ore nell'arco delle 24 ore e non può coincidere con il giorno di riposo. Per ogni "notte passiva", come sopra individuata, al lavoratore spetta un'indennità pari ad Euro 22,00 (ventidue/00) lordi non frazionabili. Detta indennità deve considerarsi comprensiva dell'eventuale sua incidenza sugli istituti diretti, indiretti e differiti, nonché sul TFR e pertanto non verrà per essi corrisposta.

Qualora vi sia necessità d'intervenire attivi ("servizio attivo") del dipendente in situazione di "notte passiva", effettuati tra le ore 22.00 e le ore 6.00, le prestazioni lavorative rese vengono considerate lavoro straordinario notturno.

Il servizio denominato "servizio attivo" all'interno di quanto al precedente c. 1, viene considerato, a fini contrattuali, "lavoro notturno" per la fascia oraria dalle ore 22.00 alle ore 6.00 e "lavoro diurno" per la fascia dalle ore 6.00 alle ore 8.00. Per quanto concerne il trattamento retributivo per lavoro notturno e per eventuali prestazioni per lavoro straordinario, festivo, etc. si rinvia a quanto previsto ai corrispondenti articoli del presente contratto.

38. Lavoro straordinario

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro, da riposo a riposo, stabilito dall'art. 34.

Il tetto di ore straordinarie non può superare di norma le 110 (centodieci) ore annue per dipendente.

Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 110 (centodieci) ore e fino a 160 (centosessanta) ore potrà essere utilizzato, solo d'intesa con le RSA/RSU e con i sindacati firmatari del presente accordo, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

40. Riposo settimanale e giorni festivi
 I dipendenti hanno diritto ad un giorno di riposo ogni sette giorni che, di regola, coincide con la domenica. Il riposo settimanale può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica ed attuato mediante turni per il personale utilizzato in modelli tecnico-organizzativi di turnazione

- a. Lavoro notturno feriale 15%;
- b. Lavoro notturno festivo 30%;

congiunti:

Per il lavoro notturno ordinario e per il lavoro notturno festivo ordinario viene stabilita la corresponsione delle seguenti maggiorazioni retributive riferite ai minimi contrattuali svolta dalle ore 22.00 alle ore 06.00.
 Ai fini retributivi del presente contratto s'intende per lavoro notturno la prestazione lavorativa non diversamente specificato, al D.Lgs. n. 66/2003.

39. Lavoro notturno
 Ai fini della definizione e regolamentazione della disciplina del lavoro notturno, si fa rinvio, ove

festività di cui all'art. 40 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.
 lavorativa svolta dalle ore 22,00 alle ore 6,00. S'intende lavoro festivo quello eseguito nelle
 Ai fini dei trattamenti economici di cui sopra s'intende per lavoro notturno la prestazione

- a. lavoro diurno straordinario 25%;
- b. Lavoro notturno straordinario 35%;
- c. Lavoro festivo diurno straordinario 35%;
- d. Lavoro festivo notturno straordinario 50%.

retribuzione aggiuntiva con le seguenti maggiorazioni riferite ai minimi contrattuali congiunti:
 compensativi di cui sopra, per le ore di lavoro straordinario sarà corrisposta l'equivalente
 Qualora per esigenze di servizio particolari non fosse possibile dare luogo ai recuperi

- a. Lavoro notturno straordinario 10%;
- b. Lavoro festivo diurno straordinario 10%;
- c. Lavoro festivo notturno straordinario 25%.

straordinario prestate, le seguenti maggiorazioni riferite ai minimi contrattuali congiunti:
 In aggiunta al suddetto riposo e nei soli casi sotto elencati, competono, per le ore di lavoro
 organizzative del servizio.

compensativo da fruire di norma entro il mese successivo, compatibilmente con le esigenze
 In caso di lavoro straordinario si darà luogo, salvo casi eccezionali, ad un corrispondente riposo

particolare od in servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche, soddisfatti interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità. Tutti i dipendenti devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- 1) 1° gennaio (Capodanno);
- 2) Epifania;
- 3) 25 aprile (anniversario della Liberazione);
- 4) lunedì di Pasqua;
- 5) 1° maggio (festa del Lavoro);
- 6) 2 giugno (festa della Repubblica);
- 7) 15 agosto (Assunzione della S.V. Maria);
- 8) 1° novembre (festa di Ognissanti);
- 9) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 10) 25 dicembre (S. Natale);
- 11) 26 dicembre (S. Stefano);
- 12) festività del S. Patrono della sede di lavoro assegnata.

Nel caso in cui una delle festività sopra elencate cada nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione viene corrisposto un ulteriore importo pari alla retribuzione normale di fatto giornaliera.

In occasione delle suddette festività decorre per i dipendenti la normale retribuzione. Ai dipendenti che, per ragioni inerenti il servizio, debbano prestare la loro opera nelle suddette giornate (fermo per esse restando il trattamento di cui al precedente comma), nella domenica o nel riposo settimanale di essa sostitutivo, per le ore di lavoro svolte compete il seguente trattamento cumulativo:

- la sola maggiorazione del 25% riferita ai minimi contrattuali conglobati;
- riposi compensativi retribuiti come ore ordinarie, di entità pari alle ore di lavoro prestate nella festività, da usufruire/programmare di norma nella stessa settimana, anche frazionatamente, ovvero in periodi successivi da concordare con la direzione.

Per la festività nazionale del 4 novembre sarà concesso un corrispondente permesso retribuito di una giornata di lavoro.

In sostituzione delle 4 ex festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/1977 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) ai lavoratori spettano 4 giorni annui di permesso retribuito da aggiungersi alle ferie e da fruire entro l'anno solare.

41. Ferie

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un monte ore annuale equivalente di ferie pari a 165 (centosessantacinque) ore.

In occasione della fruizione delle ferie decorre la normale retribuzione di fatto.

In caso di definizione da parte di APPM Onlus di un eventuale periodo di ferie consecutive collettive esso non potrà eccedere le tre settimane, salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione dell'Associazione, tenendo conto del desiderio dei dipendenti compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'Ente, ed assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno due settimane di ferie consecutive nel periodo 1° giugno - 30 settembre, autorizzandole con congruo anticipo. Le rimanenti ferie possono essere individualmente richieste dal dipendente in qualunque momento dell'anno, previo accordo con la Direzione che potrà in tutto od in parte concederle in subordine alle esigenze organizzative e di servizio, se del caso concordandone con il dipendente il rinvio.

In caso di comprovate esigenze di servizio che non abbiano reso possibile, nel corso dell'anno di riferimento, il godimento delle ferie, le stesse potranno essere fruite entro e non oltre il 1° semestre dell'anno successivo. In assenza di programmazione in tal senso da parte del dipendente – compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio – l'Associazione ne stabilirà comunque la fruizione.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

In caso di richiamo in servizio del dipendente, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà riconosciuto il rimborso delle spese di viaggio sostenute (biglietti o rimborso chilometrico nei limiti della normalità), previa adeguata documentazione delle stesse, nonché la retribuzione delle relative ore di viaggio.

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nel caso di certificato di ricovero ospedaliero, per pari durata dello stesso, e/o in caso di prognosi certificata complessiva superiore a due giorni di calendario.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetta la liquidazione delle ferie maturate e non godute, in proporzione ai dodicesimi maturati nell'anno, considerandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

42. Permessi e recuperi

Salvo quanto eventualmente e specificamente stabilito in altri articoli del presente contratto, a domanda del dipendente, sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

corrispondente alla retribuzione delle ore non recuperate. lavoratori di cui trattasi, sarà automaticamente trattenuto dal cedolino paga l'importo esigenze di servizio. Nel caso non sia stato possibile effettuare in tutto od in parte i recuperi il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle per un massimo di 38 ore annue. Entro i due mesi successivi a quello di fruizione del permesso, personali, a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero, inoltre, possono essere concessi dall'Associazione, per particolari ed improvvise esigenze permessi orari.

possono essere frazionati in ore giornaliere, non cumulabili consecutivamente con altri del limite dei precedenti commi e non riducono le ferie e la tredicesima mensilità. Tali permessi i permessi di cui all'art. 33, c. 3, L. n. 104/1992, non sono computati ai fini del raggiungimento lavoro straordinario e le indennità che non siano corrisposte per almeno 12 mensilità.

Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per il ferie e sono utili a tutti gli effetti. I permessi del c. 1 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le familiari.

possono essere fruiti da un solo dipendente di APFM appartenente al medesimo nucleo assistenza, nonché per casi analoghi a quelli di cui sopra. Tali permessi, per singolo evento, ospedaliero e l'assistenza domiciliare post-ospedaliera, ove venga certificato il bisogno di l'assistenza ai parenti ed affini di primo e secondo grado o conviventi per il ricovero familiari, come tali debitamente documentati. Rientrano, fra l'altro, tra i gravi motivi e. cinque giorni di permesso retribuito all'anno, per gravi motivi di salute, personali o viginti;

d. per svolgimento di funzioni pubbliche, secondo i criteri e le modalità previste dalle leggi occorrente all'espletamento degli esami e dei prelievi previsti dalla vigente normativa;

c. per donazione di sangue il giorno del prelievo; per donazione di midollo osseo il tempo dell'orario lavorativo);

direzione diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa (cioè una riduzione alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore può concordare con la grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica. In decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo

b. tre giorni lavorativi all'anno per evento, fruibili anche in modo frazionato, in caso di lavoratori non in prova;

a. per matrimonio, 15 giorni consecutivi, compreso quello della celebrazione del rito, per i

100% della normale retribuzione mensile.
 Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino alla conclusione del terzo anno, in caso di malattia del figlio e per i periodi corrispondenti, i genitori, alternativamente, hanno diritto annualmente ad un massimo di dieci giorni, cumulativamente fra entrambi i genitori, di assenza retribuita, dietro presentazione di certificato medico rilasciato da un medico del S.P. o con esso convenzionato.

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge. L'Associazione provvederà ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria, fino al raggiungimento del

44. Tutela della maternità

L'Associazione inoltre si impegna a valutare con la massima urgenza e priorità un eventuale richiesta di mobilità territoriale che dovesse pervenire dalla lavoratrice, laddove tale mobilità sia coerente con il percorso di protezione.

Al fine dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a comunicare all'Associazione l'intenzione di fruire di tale congedo, con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo e la certificazione di cui al primo comma. La lavoratrice rientrante nei casi descritti al primo comma ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, compatibilmente con le possibilità offerte dall'organizzazione sindacale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Al fine dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a comunicare all'Associazione l'intenzione di fruire di tale congedo, con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo e la certificazione di cui al primo comma. La lavoratrice rientrante nei casi descritti al primo comma ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, compatibilmente con le possibilità offerte dall'organizzazione sindacale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Tale congedo potrà essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto, corrispondente all'ultima retribuzione percepita e tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio di produttività di cui all'art.50 del presente contratto.

43. Violenza di genere

Così come previsto dall'art. 24 del dlgs n. 80/2015, alle donne vittime di violenza di genere inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis DI 93/2013 convertito con modificazioni, dalla L. 119/2013, spetta il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un massimo di tre mesi.

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

trattentive come ore ordinarie dalle competenze di fine rapporto.

- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro le ore di permesso usufruite saranno
- in costanza di rapporto di lavoro al recupero delle ore di permesso usufruite;

dall'evento per il quale è stato chiesto il permesso, il dipendente sarà tenuto:

In assenza di detta documentazione, da produrre a cura del dipendente entro una settimana (mezzo di prova).

documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, possono usufruire, su richiesta, di straordinario e durante i riposi settimanali.

preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parergiate o legalmente A. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione

46. Lavoratori studenti e diritto allo studio

di dieci giorni.

hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine

Qualora l'Associazione accertasse che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne inferiori ad un mese.

12 mesi nell'arco della vigenza del presente contratto, anche frazionabile per periodi non non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di essere concessa, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, un'aspettativa Al dipendente con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta, può

45. Aspettativa non retribuita

frazionabile in quindici.

lavoratore ha diritto, a domanda, di usufruire di un'aspettativa non retribuita di dodici mesi,

Entro il decimo anno di età del bambino la madre lavoratrice o, in alternativa, il padre massimo di dieci giornate di lavoro solo qualora non si stia usufruendo del congedo parentale.

Nel primo anno di vita le assenze per malattia del bambino vengono retribuite nel numero

48. Trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'associazione al più presto e comunque entro la prima ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo caso di accertato impedimento; inoltre il lavoratore deve provvedere, entro la prima giornata d'assenza, all'acquisizione della relativa certificazione medica, secondo le procedure di legge.

47. Formazione ed aggiornamento professionale

Le parti individuano nella formazione un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione.

La partecipazione ad attività di formazione e aggiornamento costituisce un diritto e un dovere per il personale, in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle rispettive professionalità.

L'Associazione organizza, anche con la collaborazione di altri soggetti o società specializzate del settore, e su proposta anche del personale, iniziative di formazione e aggiornamento di contenuto generale ovvero mirato su specifiche materie nell'obiettivo di promuovere per il personale, in relazione alle diverse competenze professionali, una formazione di quindici ore nel triennio.

Il personale che partecipa a tali iniziative formative e di aggiornamento organizzate dall'associazione, nonché alla formazione obbligatoria per legge richiesta dall'Associazione, è considerato in servizio a tutti gli effetti. Le iniziative sono tenute di norma durante l'orario di lavoro e a tali fini sarà computata la durata effettiva del corso fino ad un massimo di 8 ore giornaliere comprensive dell'eventuale tempo viaggio. Qualora le iniziative si svolgano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il rimborso delle spese di viaggio.

Nell'ambito dell'attività socio-educativa, è previsto l'eventuale utilizzo di esperti con funzioni di consulenza e sostegno nei processi formativi, al fine di introdurre competenze tecnico-scientifiche direttamente collegate all'attività dei servizi.

I dipendenti che non raggiungano la promozione o il minimo di 15 crediti nei corsi universitari, non potranno, presentare domanda per i permessi dell'anno successivo.

B. Possono essere concessi permessi retribuiti per diritto allo studio nella misura massima di 150 (centocinquanta) ore pro-capite nel triennio, fruibili anche in un solo anno a condizione che il corso di studi abbia durata almeno pari al doppio delle ore richieste. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità.

Il lavoratore non in prova assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi, computabili anche per sommatività di periodi cumulati nell'arco dell'ultimo triennio. Nel caso di malattie oncologiche e/o gravi patologie che richiedano terapie salvavita, le assenze dovute a ricovero ospedaliero e/o day-hospital, nonché i giorni per l'effettuazione delle citate terapie, debitamente certificati, non rientrano nel conteggio del periodo di comporto, fermo restando il trattamento economico di cui al comma successivo.

Al lavoratore non in prova sarà corrisposta dall'Associazione, ad integrazione di quanto riconosciuto dall'I.N.P.S., un'indennità tale da raggiungere complessivamente, fra detti trattamenti, il 100% della normale retribuzione mensile fino ad un massimo di 180 giorni di assenza nel medesimo anno solare (01.01-31.12). Conseguentemente nulla sarà dovuto da parte dell'Associazione in assenza di trattamento economico di competenza dell'I.N.P.S.

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui sopra, previa richiesta in forma scritta da parte del lavoratore, l'Associazione potrà concedere un periodo di aspettativa, continuativo e non frazionabile, di durata non superiore a 18 mesi, durante il quale non vi sarà alcun trattamento retributivo diretto e/o indiretto né maturazione di anzianità di servizio ad alcun titolo, compreso il TFR.

Al superamento del limite di conservazione del posto, ovvero decorso anche il periodo di aspettativa, qualora concesso, senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'Associazione potrà procedere alla risoluzione del rapporto, con diritto del dipendente al TFR maturato e all'indennità sostitutiva del preavviso.

Nel caso di assenza superiore a tre giorni il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli enti competenti.

49. Infortunio sul lavoro e malattie professionali

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica, documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'istituto assicuratore.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché si possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

I dipendenti sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Ai dipendenti sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, ad integrazione a quanto corrisposto dall'istituto assicuratore, un'indennità tale da raggiungere complessivamente, fra detti

Il minimo contrattuale conglobato, relativo a ciascuna categoria e posizione economica, è determinato come segue:

52. Minimi contrattuali conglobati mensili

L'elemento non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il TFR.

L'elemento sarà computato pro quota per dodicesimi, per i dipendenti aventi diritto che non abbiano raggiunto un anno intero di anzianità aziendale.

51. Elemento di Garanzia Retributiva

A partire dall'esercizio 2019 qualora, dopo l'avvio di un negoziato sul premio di produttività, non venga raggiunto tra le parti un accordo in tempo utile entro l'anno di riferimento, APPM Onlus corrisponderà ai dipendenti, con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento (giugno 2020 per l'esercizio 2019) un importo annuo di € 600,00 (seicento) lordi a titolo di elemento di garanzia retributiva–rideterminato e proporzionato e applicando le modalità di calcolo ed i criteri di attribuzione individuale già adottati dall'Associazione negli ultimi esercizi.

2016 verrà liquidato nel mese di giugno 2018.

Esclusivamente per l'esercizio 2017 APPM Onlus corrisponderà a tutti i dipendenti in forza nell'esercizio 2017 medesimo (con riproporzionamento per dodicesimi in caso di rapporti iniziati in corso d'anno) e purché ancora in forza alla data di firma del presente accordo – a prescindere dal tipo di contratto collettivo loro applicato nel corso del 2017 – un premio di produttività determinato con le modalità di calcolo ed i criteri di attribuzione individuale già adottati dall'Associazione negli esercizi precedenti. Detto premio di produttività, il cui importo complessivo lordo sarà il medesimo di quello attribuito con riferimento all'esercizio 2019, l'elemento sarà computato pro quota per dodicesimi, per i dipendenti aventi diritto nel mese di giugno 2019. L'elemento non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il TFR.

Elemento retributivo territoriale	Posizione economica	Categoria
171,11	A1	A
171,24	A2	
204,22	B1	B
198,91	C1	C
198,03	C2	
198,03	C3	
198,03	D1	D
205,42	D2	
269,93	D3	
269,93	E1	E
356,84	E2	

53. Elemento retributivo territoriale
 L'elemento retributivo territoriale, relativo a ciascuna categoria e posizione economica, alla data di firma del presente accordo è pari a:

Minimo contrattuale conglobato	Posizione economica	Categoria
1.184,19	A1	A
1.195,13	A2	
1.250,81	B1	B
1.345,21	C1	C
1.385,50	C2	
1.426,41	C3	
1.426,41	D1	D
1.504,67	D2	
1.601,80	D3	
1.601,80	E1	E
1.728,90	E2	
1.909,51	F1	F
2.180,73	F2	

La tredicesima viene corrisposta di norma il 19 dicembre di ogni anno.

56. Tredicesima mensilità

Debiti importi si intendono già comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali, diretti, indiretti e differiti - ivi compreso il TFR - sui quali pertanto non saranno computati.

- Infermiere generico: Euro 61,97;
- Infermiere: Euro 154,91;
- Fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista: Euro 154,94;
- Medico: Euro 258,23.

Indennità mensili lorde:

Al personale inquadrato nei sotto indicati profili professionali saranno corrisposte le seguenti

55. Indennità professionali

In caso di prolungata e sopravvenuta impossibilità allo svolgimento dell'incarico medesimo (ad esempio per periodi di aspettativa, maternità, malattie ed infortuni di durata uguale o superiore ai 30 giorni consecutivi) l'indennità di cui al precedente comma verrà sospesa e non riconosciuta per i periodi di mancato svolgimento dell'incarico stesso.

computato. Durante il periodo di durata dell'incarico il dipendente conserva il proprio inquadramento professionale ed economico, ed allo stesso viene attribuita, limitatamente al periodo d'incarico medesimo, una indennità nella misura stabilita annualmente dall'Associazione, che sarà erogata per 12 mensilità all'anno. L'importo mensile di detta indennità sarà compreso tra 100,00 e 300,00 Euro lordi, in funzione di quanto di volta in volta deliberato al riguardo dal Consiglio Direttivo. Detto importo si intende già comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali, diretti, indiretti e differiti - ivi compreso il TFR - sui quali pertanto non sarà computato.

L'incarico di svolgere attività di coordinamento di struttura viene di volta in volta assegnato, con durata annuale, dal Consiglio Direttivo di APPM Onlus ad un educatore in servizio, determinandone complessità, grado di autonomia decisionale, di responsabilità ed obiettivi gestionali/organizzativi da raggiungere.

54. Indennità di funzione - coordinamento

F	F1	359,03
	F2	362,33

Gli aumenti periodici d'anzianità decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità.
 Per i dipendenti in forza alla data 01.08.2017 con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed in forza alla data di firma del presente contratto saranno riconosciuti, con decorrenza

Categoria	Posizione economica	Valore mensile dello scatto di anzianità
A	A1	11,62
	A2	13,43
B	B1	16,27
C	C1	18,59
	C2	19,63
	C3	20,66
D	D1	20,66
	D2	23,24
	D3	26,86
E	E1	26,86
	E2	31,50
F	F1	39,51
	F2	46,48

Per ogni biennio compiuto di anzianità, i dipendenti hanno diritto alla maturazione di un aumento periodico biennale per un massimo di cinque bienni, secondo i valori mensili sotto indicati per ciascuna categoria e posizione economica:

57. Scatti di anzianità

Nella retribuzione utile ai fini della tredicesima mensilità sono computate tutte le voci costituenti la retribuzione globale di fatto, ad eccezione delle voci retributive che di ciò facciano espressa esclusione.
 Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato; la frazione di mese superiore a 15 giorni lavorativi viene considerata come mese intero.
 La 13^a mensilità non matura durante i periodi di aspettativa non retribuita.

(imponibile previdenziale) a carico del lavoratore e dello 1,0 % carico dell'associazione. Per il personale di prima occupazione antecedente al 28.04.1993, iscritto al fondo, sarà versato al Fondo medesimo a decorrere dalla data di versamento dei contributi ordinari, una quota del TFR maturato di anno in anno pari al 40% del medesimo; per il restante personale l'importo di cui trattasi sarà pari al 100% del TFR.

Previa adesione individuale del lavoratore al Fondo, l'associazione e il lavoratore medesimo verseranno a Laborfunds un contributo nella misura dello 0,5 % della retribuzione lorda dipendente secondo le disposizioni per esso vigenti e sulla base delle condizioni che seguono. L'Associazione aderisce al fondo pensione regionale complementare Laborfunds per i

60. **Previdenza integrativa**

Per la consegna del cedolino possono essere utilizzati, previo consenso del lavoratore, anche strumenti informatici di inoltro del documento in forma elettronica. Ai dipendenti viene consegnato mensilmente un cedolino paga contenente la specificazione delle singole voci retributive.

Entro il giorno 10 del mese successivo viene corrisposta al personale la retribuzione di competenza; la retribuzione giornaliera è pari ad 1/26 del trattamento mensile, mentre la retribuzione oraria è pari ad 1/165.

59. **Corresponsione della retribuzione**

Ai dipendenti occasionalmente e temporaneamente comandati in missione per esigenze di servizio, sono rimborsate, a pie di lista ed entro i limiti della normalità, le spese sostenute per trasporto, vitto e alloggio.

58. **Rimborsi di trasferta o di missione**

dall'entrata in vigore del presente contratto medesimo, gli scatti maturati secondo la disciplina di cui sopra, tenuto conto dell'anzianità di servizio dalla data di assunzione, nel limite massimo di cinque bienni. In caso di passaggio ad una posizione economica superiore l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione della nuova posizione e la frazione di biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova posizione, fermo restando il numero massimo di 5 scatti di cui al comma 1.

APPM onlus, iscriverà tutto il proprio personale, con medesima decorrenza del presente contratto (01/05/2018) al fondo provinciale Sanifonds, sostenendo i relativi oneri di competenza del datore di lavoro.

CHIARIMENTO A VERBALE

Relativamente all'istituto delle ferie di cui all'art. 41, si chiarisce che, nel solo caso di utilizzo per settimane intere di ferie (comutate su 5 o 6 giorni lavorativi in conformità all'orario settimanale del lavoratore), ai soli dipendenti assunti a tempo indeterminato antecedentemente alla data del 1 agosto 2017, saranno portate in deduzione n. 36 ore di utilizzo ferie per ciascuna settimana goduta.

NOTA A VERBALE N. 1

Relativamente alla trasposizione d'inquadramento contrattuale dalle modalità del precedente contratto APPM Onlus a quelle di cui al presente contratto (art. 30 – *clausola di raccordo*), per il personale assunto a tempo indeterminato antecedentemente al 01.08.2017 ed in forza alla data del presente accordo, le parti firmatarie del presente contratto potranno effettuare una ricognizione tecnica per la verifica della rispondenza dei criteri della trasposizione stessa ai principi ed alle finalità del presente accordo, qualora i dipendenti interessati ne facciano richiesta.

NOTA A VERBALE N. 2

Con il raggiungimento del presente accordo le parti si danno atto del venir meno di qualsiasi vertenza fra le stesse conseguente o connessa alla comunicazione di disdetta contrattuale effettuata da APPM Onlus con propria lettera del 18.4.2017. Pertanto, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e le RSA s'impegnano irrevocabilmente all'immediato ritiro del ricorso pendente innanzi il Tribunale di Trento (prot. R.G. 591/2017 del 06/10/2017), con spese di causa integralmente compensate ed espressa rinunzia alla solidarietà.

Tutte le clausole e parti del presente accordo devono intendersi fra loro inscindibili.

Letto, confermato e sottoscritto.

APPM onlus

CISL Funzione Pubblica del Trento

CGIL Funzione Pubblica del Trento

RSA CISL FP

RSA CGIL FP

Roberto Rescari
Giuseppe Costa

Mario Maggiorani



NOTA A VERBALE FP CGIL

La scrivente Organizzazione Sindacale sottoscrive il contratto collettivo ma chiede sin da ora l'apertura di un tavolo tecnico volto a meglio definire l'inquadramento della figura delle cof, ritenendo che le mansioni dalle stesse svolte non siano inferiori a quelle proprie della cat. C1, cui rientrano – con riferimento al CNL cooperative sociali – anche le assistenti domiciliari.

Quanto sopra anche alla luce del fatto che il precedente contratto collettivo aveva riconosciuto la professionalità della figura.



Per F.P. CGIL
Dott.ssa Roberta Piersanti