ISTITUTO CENTRALE PER IL SOSTENTAMENTO DEL CLERO
ORGANISMO COLLEGATO CON LA CONFERENZA EPISCOPALE ITALIANA

L'anno 2025, il giorno 14 del mese di gennaio in Roma

tra

l'Istituto Centrale per il Sostentamento del Clero, nella persona del Suo Presidente S.E. Mons. Luigi Testore, in rappresentanza anche degli Istituti Diocesani ed Interdiocesani per il Sostentamento del Clero
con l'assistenza della **Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese**

e

la **Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali, Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL)** rappresentata da Aurora Blanca e Daniele Meniconi, la **Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi, Mense e Servizi (F.I.L.C.A.M.S.-C.G.I.L.)** rappresentata da Danilo Lelli e Sonia Paoloni, l'**Unione Italiana del Lavoro Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS)** rappresentata da Paolo Proietti, e i **Rappresentanti del personale dell'Istituto Centrale per il Sostentamento del Clero**, Patrizio Lazzari e Fabrizio Bramati.

visto

il Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti degli Istituti per il Sostentamento del Clero stipulato in data 1° gennaio 2022 e pervenuto a scadenza il 31 dicembre 2024.

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti degli Istituti per il Sostentamento del Clero.

ISTITUTO CENTRALE PER IL SOSTENTAMENTO DEL CLERO

ORGANISMO COLLEGATO CON LA CONFERENZA EPISCOPALE ITALIANA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI PER IL SOSTENTAMENTO DEL CLERO (1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2027)

TESTO UFFICIALE

Roma 14 Gennaio 2025

TITOLO I

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente Contratto disciplina in maniera unitaria i rapporti di lavoro del personale dipendente degli Istituti per il Sostentamento del Clero previsti dal paragrafo 1 del canone 1274 del Codice di Diritto Canonico e dall'articolo 21 della Legge 20 maggio 1985, n. 222.

TITOLO II

ASSUNZIONE

Art. 2 – Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore e avverrà con apposito atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

a) la data di assunzione;
b) la tipologia e la durata del rapporto;
c) la durata del periodo di prova;
d) la qualifica attribuita;
e) il livello di inquadramento;
f) la tipologia contrattuale;
g) il trattamento economico;
h) l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro.

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'Istituto dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici con possibilità di accesso per i lavoratori.

All'atto dell'assunzione sono richiesti al lavoratore i seguenti documenti, dei quali l'Istituto rilascerà apposita ricevuta:

a) documento di identità, codice fiscale e certificato di residenza;
b) curriculum vitae;
c) attestazione relativa ai titoli di studio;
d) attestato dei corsi di formazione frequentati;
e) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
f) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;

g) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giorni di malattia indennizzati nel periodo, precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
i) ogni altro documento previsto dalle competenti autorità o dalle leggi vigenti;
j) eventuali altri documenti e certificati che l'Istituto riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

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

È facoltà dell'Istituto sottoporre, prima dell'assunzione, il lavoratore ad accertamenti sanitari.

Art. 3 – Periodo di prova

La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto di assunzione, non può superare:
a) sei mesi per i Quadri Super, Quadri, I° Livello Super ed il I° Livello;
b) tre mesi per gli altri Livelli.

I periodi sopraindicati devono essere computati in giorni di calendario.

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

TITOLO III

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 4 – Classificazione del personale

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

QUADRI

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

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;

OVVERO

- siano preposti, in condizione di autonomia decisionale, di responsabilità e di elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Istituto verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendone adeguato supporto, sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendone dei risultati.

LIVELLO Q SUPER

Appartengono a questa categoria: gli impiegati appartenenti al livello Q (come sotto definito) ai quali il datore di lavoro, riconoscendo la loro elevata competenza specialistica, acquisita attraverso un'alta formazione professionale o una lunga esperienza nel settore, con ampi livelli di responsabilità e/o significativi gradi di specializzazione nella gestione delle attività e nel coordinamento di ruoli/unità organizzative, conferisce deleghe nell'ambito della gestione di funzioni assegnate.

I Quadri Super sono, in particolare, titolari di posizioni direttive, organizzative e di coordinamento (coordinamento di un Ente o più Aree organizzative dell'Ente) con particolare complessità o rilievo e a loro riportano i Quadri non super eventualmente posti a capo di tali unità.

A titolo esemplificativo: responsabile del coordinamento di un Ente o di più unità organizzative di rilevanti dimensioni.

LIVELLO Q

Appartengono a questa categoria i titolari di posizioni organizzative di importanza strategica ai fini dell'attuazione degli obiettivi dell'Ente, ai quali il titolare può conferire anche deleghe parziali nell'ambito della gestione di funzioni assegnate. Sono responsabili dei risultati professionali e/o di gestione, della ottimizzazione e della integrazione delle risorse tecniche, economiche, organizzative e dei know how assegnati.

Vi appartiene il personale che abbia maturato una consolidata esperienza nelle funzioni di coordinamento, controllo e integrazione di più uffici a elevata complessità, strettamente e direttamente connesse agli obiettivi e risultati aziendali.

A titolo esemplificativo: responsabile di una unità organizzativa (area organizzativa con due o più uffici).

LIVELLO I° SUPER

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

Ad esempio: - Responsabile Sottoarea; Responsabile amministrativo dell'Istituto Diocesano o Interdiocesano; Responsabile amministrativo o tecnico; Responsabile di progetto; Capo di Uffici di particolare importanza; Coordinatore di più Uffici.

LIVELLO I°

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

Ad esempio: - Capo ufficio amministrativo, tecnico, legale o contabile; Capo centro EDP; Responsabile dello sviluppo delle applicazioni; Responsabile di progetto; Responsabile amministrativo dell'Istituto Diocesano o Interdiocesano.

LIVELLO II° SUPER

Comprende i lavoratori che svolgono funzioni che richiedono notevole professionalità.

Ad esempio: - Esperto di sviluppo organizzativo; Sistemista; Analista di sistemi.

LIVELLO II°

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

Ad esempio: - Capo reparto o settore; Analista programmatore; Sistemista programmatore.

La posizione di Capo reparto o di settore compete ai dipendenti ai quali vengono attribuite funzioni di coordinamento di risorse umane che svolgono

mansioni di concetto nell'ambito di articolazioni organizzative di strutture di Uffici o di Servizi.

LIVELLO III° SUPER

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni di concetto per lo svolgimento delle quali è richiesto il possesso di specializzazioni professionali, comunque conseguite, anche tramite anzianità di servizio con riferimento a tali mansioni, non inferiore a 3 anni.

Tali lavoratori supervisionano l'attività di colleghi di qualifica professionale pari o inferiore, formulano e sviluppano proposte in merito all'organizzazione del lavoro a cui sono preposti, nonché della revisione di sistemi e procedure del proprio Ufficio a cui sono preposti; gestiscono, in autonomia operativa, procedure e strumenti di tipo amministrativo e informatico; supervisionano la ricerca e studio di atti e documenti inerenti a questioni di competenza dell'ufficio, supervisionano l'attività di istruttoria e revisione di pratiche e predisposizione della relativa documentazione.

Ad esempio: - Coordinatore di centro elettronico – Addetto coordinatore della contabilità – Coordinatore degli addetti alla gestione delle posizioni dei sacerdoti; Coordinatore degli addetti a supporto e assistenza alle elaborazioni automatizzate; Coordinatore degli addetti di segreteria.

LIVELLO III°

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

Ad esempio: - Operatore di centro elettronico o addetto al controllo della rete trasmissione dati; Programmatore; Procedurista; Impiegato contabile, amministrativo o tecnico, di concetto; Addetto alla gestione dei documenti contabili degli Istituti; Addetto alla gestione delle posizioni dei sacerdoti con compiti di verifica degli elaborati automatizzati e di assistenza agli utenti; Addetto a supporto e assistenza alle elaborazioni automatizzate; Addetto di segreteria con mansioni di concetto.

LIVELLO IV°

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

Ad esempio: - Contabile d'ordine; Cassiere; Addetto di segreteria; Operatore addetto all'acquisizione dei dati; Schedarista addetto alla gestione dell'input e

dell'output; Impiegato amministrativo o tecnico d'ordine; Centralinista; Centralinista-portiere; Autista; Operatore tecnico.

LIVELLO V°

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni di natura meramente esecutiva.

Ad esempio: - Archivista, Dattilografo.

LIVELLO VI°

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

Ad esempio: - Portiere; Fattorino; Usciere.

LIVELLO VII°

Comprende i lavoratori che svolgono mansioni ausiliari e di manovalanza.

Ad esempio: - Personale di fatica e di pulizie.

TITOLO IV

ORARIO DI LAVORO

Art. 5 – Orario di lavoro

La durata dell'orario di lavoro ordinario è di 40 ore settimanali. La distribuzione dell'orario di lavoro può essere articolata in cinque o sei giorni lavorativi.

Nel caso di orario articolato su cinque giorni lavorativi gli stessi saranno determinati in relazione a specifiche esigenze di servizio, con possibilità di distribuzione non omogenea nei confronti del personale e, conseguentemente, che il giorno di riposo e di libertà non siano consecutivi.

Art. 6 – Turni di lavoro

In relazione ad esigenze pre-individuate di assicurare, in determinati settori, lo svolgersi di attività lavorative anche in orario anteriore all'inizio o successivo al termine del normale orario di lavoro, può essere istituito un turno di lavoro, della durata di otto ore, collocato in una fascia oraria che ha inizio prima delle ore 8.00 o termina entro le ore 22.00.

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

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

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

	Al 31.12.2024
LIVELLO	**IMPORTO**
	EURO
II° Super	9,34
II°	9,05
III° Super	8,87
III°	8,54
IV°	8,09
V°	7,87
VI°	7,49

NOTA A VERBALE

Le parti convengono che gli importi sopra indicati decorrono dal mese di gennaio 2025 e che gli stessi vengono aggiornati, a decorrere dal mese di gennaio di ciascun anno, sulla base dell'aumento medio del costo della vita per l'anno precedente, rilevato dall'ISTAT.

TITOLO V

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 7 – Lavoro straordinario

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà dell'Istituto di richiedere prestazioni straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre ammesso, anche in deroga al limite di 250 ore, in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecniche e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo, un danno alle persone o al servizio.

Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del predetto limite delle 250 ore.

Le ore di lavoro straordinario verranno retribuite con una quota oraria del trattamento economico globale di cui all'art.49 con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria suddetta:
- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti le 40 ore settimanali;
- 30% per le prestazioni di lavoro effettuate nei giorni festivi (orario straordinario festivo);
- 50% per le prestazioni di lavoro effettuate nella notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22.00 alle ore 6.00 (orario straordinario notturno).

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

A decorrere dal 1° gennaio 2019, al personale che verrà inquadrato con la qualifica di Quadro Super e Quadro non verrà applicata la disciplina del presente articolo. Gli Istituti eventualmente potranno regolamentare un compenso forfettario per lo straordinario o un'indennità specifica per la funzione.

TITOLO VI

RIPOSO SETTIMANALE – FESTIVITA' – FESTIVITA' ABOLITE

Art. 8 – Riposo settimanale

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

Art. 9 – Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

Festività nazionali
1) 25 aprile – Ricorrenza della Liberazione
2) 1° maggio – Festa dei Lavoratori
3) 2 giugno – Festa della Repubblica

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

Nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera – qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione – nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera del trattamento economico globale di cui all'art. 49 spettante nel mese in cui cade la festività.

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

Lo stesso trattamento compete, ad integrazione di quanto corrisposto dagli enti previdenziali, ai dipendenti in malattia, in infortunio, in assenza obbligatoria e facoltativa per maternità, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della quota giornaliera del trattamento economico globale di cui all'art. 49 spettante nel mese in cui cade la festività.

Art. 10 – Festività lavorate

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

Art. 11 – Lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria del trattamento economico globale di cui all'art. 49, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 12 – Permessi retribuiti per festività abolite

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

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

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

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è

dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione, o integrazione retribuita, secondo norma di legge e di contratto.

TITOLO VII

FERIE

Art. 13 – Ferie

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

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

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

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

Art. 14 – Decorso ferie – Sopravvenienza malattia

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

Art. 15 – Irrinunciabilità delle ferie

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

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 49 per ventisei, nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su 6 giorni, e per ventidue, nel caso di orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni.

NOTA A VERBALE

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

TITOLO VIII

ASSENZE, PERMESSI E CONGEDI

Art. 16 – Assenze

Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere comunicate all'inizio dell'orario di lavoro della giornata cui si riferiscono, tramite chiamata telefonica o email indirizzata all'ufficio del personale o a persona all'uopo preposta, o attraverso ogni mezzo idoneo indicato dall'Istituto, possibilmente prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore, al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e di permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.

In caso di malattia si fa riferimento a quanto stabilito dalle norme vigenti.

L'inosservanza delle disposizioni prescritte al comma precedente del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari, di cui agli artt. 89 e seguenti, fatta salva la facoltà dell'Istituto di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto, di cui all'articolo 49, corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Art. 17 – Congedo matrimoniale

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

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

Art. 18 - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Le Parti convengono che la violenza di genere è da contrastare in tutte le sue forme e condividono che l'obiettivo della protezione e il sostegno alle donne che ne sono vittime vada attuato con forza.

A questo fine si stabilisce quanto segue:
le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi

al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.
Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma. Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, dei permessi retribuiti, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.
Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni dalla data di inizio del percorso, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione di fatto.
La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.
Al termine del percorso di protezione e per il periodo di un anno, l'azienda su richiesta della lavoratrice valuterà positivamente l'assegnazione ad un orario di lavoro che tenga conto delle esigenze della lavoratrice, salvo comprovate esigenze organizzative.

Art. 19 - Violenza di genere

Con l'espressione violenza di genere si intendono tutte le forme di violenza (verbale, psicologica, fisica, ecc.) riguardanti persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale.

Per l'eliminazione della violenza di genere nei luoghi di lavoro, le Parti intendono affidare al Comitato per le Pari Opportunità di cui all'art. 110, l'individuazione di percorsi che garantiscano buone pratiche e/o iniziative concrete capaci di:

1. diffondere informazioni e aumentare la visibilità di tutte le forme di violenza anche attraverso la partecipazione concreta a campagne ed attività;
2. sensibilizzare ed educare su tutte le forme esistenti di violenza e molestia, compresa la violenza di genere, la violenza domestica e la violenza di terzi;

3. formare e informare lavoratori e lavoratrici sui diversi strumenti e meccanismi disponibili per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro;
4. affrontare il tema della violenza e delle molestie all'interno e all'esterno del mondo del lavoro attraverso la formazione, l'istruzione, la sensibilizzazione e la contrattazione collettiva, in particolare in relazione alla prevenzione e all'eliminazione di tutte le forme di violenza di genere;
5. impegnarsi a combattere tutte le forme di regressione sociale che hanno un forte impatto sulle donne e tutti i soggetti deboli e mettono in discussione la loro acquisita o futura indipendenza economica;
6. denunciare ogni forma di violenza inflitta in nome di pratiche tradizionali e culturali.

Art. 20 – Permessi ai lavoratori studenti, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni elettorali e permessi per formazione continua

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

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

I lavoratori chiamati ad adempiere funzioni presso gli Uffici elettorali in occasione delle elezioni politiche, amministrative, europee e dei referendum, hanno diritto a fruire di giorni di permesso retribuiti ai sensi dell'articolo 119 del D.P.R. n. 361/57, delle Leggi n. 352/70, n. 18/79 e n. 178/81.

Per quanto concerne i permessi relativi alla formazione continua si fa riferimento alla legge 8 marzo 2000 n. 53.

Art. 21 - Diritto allo studio

Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 (centocinquanta) ore annue individuali, da utilizzare in un solo anno.

I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio della Scuola secondaria di secondo grado, Università e Master universitari.

Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1 e 2 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:

- i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare 1/5 o frazione di 1/5 di tutto il personale dell'Ente di appartenenza;

- a parità di condizioni sono ammessi a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso.

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

Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine all'iscrizione e alla frequenza alle Scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti.

Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza e le modalità di esercizio di questo diritto devono essere concordate tra la rappresentanza sindacale e la Direzione/Presidenza di Istituto.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 10 della Legge n. 300/70 e alle disposizioni di cui alla Legge n. 53/00.

Art 22 - Congedo non retribuito per formazione

Ai sensi dell'art. 5, L. 8 marzo 2000 n.53, le lavoratrici e i lavoratori che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso lo stesso Ente, potranno richiedere un congedo per formazione, non retribuito, per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Come congedo per formazione si intende la sospensione del rapporto di lavoro finalizzata al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La percentuale complessiva massima degli aventi diritto è determinata nella misura del 5% del personale assunto a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

Ai predetti fini, non saranno computati nell'organico delle singole strutture i lavoratori assenti per maternità, malattia ed infortunio, congedi parentali ed aspettative

di legge o contrattuali. I lavoratori part-time saranno computati in proporzione all'orario di lavoro. I lavoratori con contratti temporanei non saranno conteggiati nell'organico della struttura.

Per la concessione dei congedi di cui ai commi precedenti i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità dovranno presentare una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa.

Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

A fronte di comprovate esigenze organizzative o di pregiudizio alla funzionalità del servizio che dovessero ostacolare la concessione del congedo, tra la direzione aziendale e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL potranno essere concordate soluzioni alternative come il differimento della concessione. Il differimento potrà essere al massimo di sei mesi.

Durante il periodo di congedo per formazione le lavoratrici ed i lavoratori conserveranno il posto di lavoro e non maturerà a favore degli stessi alcun istituto derivante dal presente contratto. Tale periodo non sarà computabile nell'anzianità di servizio e non sarà cumulabile con le ferie, con la malattia o con altri permessi retribuiti o non retribuiti. Nel caso di infermità per le patologie previste all'art. 4 comma 4 della l. 8 marzo 2000, n.53, intervenuta durante il periodo di congedo, il lavoratore potrà comunicare per iscritto all'Ente l'interruzione del congedo.

Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma precedente può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

I lavoratori interessati avranno diritto, a domanda, all'anticipazione del T.F.R. ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile.

Art. 23 - Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo indeterminato ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni, richiesti dall'Ente.

A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, negli enti, comprensivo del diritto allo studio di cui all'art. 21 del presente CCNL, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120

ore annue non cumulabili. Il predetto plafond individuale sarà riproporzionato alla durata della prestazione nel caso di dipendenti part-time.

Ai predetti fini, saranno computati nell'organico dei singoli Enti i lavoratori assenti per maternità, malattia ed infortunio, congedi parentali ed aspettative di legge o contrattuali. I lavoratori part-time saranno computati in proporzione all'orario di lavoro. I lavoratori con contratti temporanei non saranno conteggiati nell'organico dell'Ente.

In ogni Ente e, nell'ambito di questo, per ogni singolo settore o reparto dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

La lavoratrice o il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso al quale intende partecipare, che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine la lavoratrice ed il lavoratore interessati dovranno presentare la domanda scritta all'Ente di appartenenza nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro.

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno fornire all'Ente un certificato di iscrizione al corso e successivamente la documentazione attestante l'effettiva frequenza.

Art. 24 – Permessi per eventi familiari

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

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

Lo stesso periodo di permesso retribuito è riconosciuto al lavoratore padre in occasione della nascita di un figlio, in aggiunta al congedo obbligatorio di paternità riconosciuto dall'INPS.

Art. 25 – Ulteriori permessi retribuiti

Con le stesse modalità, di cui ai primi tre commi dell'articolo 12, saranno fruiti dai lavoratori ulteriori gruppi di permessi per complessive 90 ore annuali.

Anche per tali permessi si applicano, in caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno, il terzo e quarto comma dell'articolo 12.

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

Art. 26 – Permessi retribuiti per motivi sanitari

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

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

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

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

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

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

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

Art. 27 – Congedi giornalieri retribuiti

In caso di forza maggiore, il lavoratore, qualora abbia esaurito i permessi individuali di cui agli articoli 12 e 25, potrà usufruire di congedi giornalieri retribuiti deducibili dalle ferie annuali.

Art. 28 – Aspettativa

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

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

Art. 29 - Aspettativa e flessibilità d'orario per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento

In relazione ad istanze formulate, ai sensi della legge 8 ottobre 2010, n. 170, dai genitori che debbano assistere nelle attività scolastiche a casa i figli studenti del primo ciclo dell'istruzione affetti da dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia (DSA) gli Enti riconosceranno agli interessati il diritto di cui all'art. 6 della citata legge alla luce delle flessibilità contemplate, prevedendo un diritto di precedenza nella riduzione dell'orario disciplinata dagli artt. 54 e ss., nonché nel lavoro agile disciplinato dagli artt. 80 e ss.

TITOLO IX

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Art. 30 – Chiamata e richiamo alle armi

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

TITOLO X

TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

Premessa

Le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità sono contenute nel decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001,

cosiddetto Testo Unico maternità/paternità (di seguito denominato semplicemente T.U.) e dal D. Lgs. n. 80/2015, e successive modificazioni, a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente Contratto e stabilito nel presente Titolo.

Art. 31 – Controlli prenatali

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

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

Art. 32 – Astensione obbligatoria per maternità

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro, ed in ogni caso è vietato adibire al lavoro le donne:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
c) per i tre mesi successivi al parto;
d) per gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, ciò anche se la somma dei tre mesi di astensione *post partum* e i giorni compresi tra la data effettiva del parto e quella presunta superi il limite complessivo di cinque mesi.

Ferma restando la durata complessiva dei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c) e d), le lavoratrici, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 151/2001, hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, oppure nei cinque mesi successivi alla data del parto (ex art. 1, co. 485, della Legge di Bilancio 2019), a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

La predetta astensione obbligatoria spetta anche in caso di adozione e affidamento preadottivo di un bambino, a prescindere dall'età del minore, per una durata complessiva di cinque mesi a decorrere dall'effettivo ingresso in famiglia del bambino.

Nel caso di affidamento non preadottivo di minore, invece, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

La domanda di astensione obbligatoria per maternità dovrà essere presentata telematicamente dalla lavoratrice, secondo le modalità periodicamente indicate dall'INPS.

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

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

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c) e d) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi all'integrazione della tredicesima e quattordicesima mensilità, alle ferie, al trattamento di fine rapporto e alla maturazione dei permessi di cui agli articoli 12 e 25.

Durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS, secondo le modalità di legge stabilite, e anticipata dall'Istituto, che si farà carico di integrarla nella misura atta a garantire il raggiungimento del 100% della retribuzione mensile, delle mensilità supplementari e delle ferie e permessi.

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

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

Art. 33 – Congedo obbligatorio e alternativo di paternità

- Congedo paternità obbligatorio.

Ai sensi dell'Art.27 bis D.Lgs 151 del 2001 il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco

temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi. Durante lo stesso, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, poste a carico dell'Inps ed anticipata dal datore di lavoro.

Il congedo:

- è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice;
- si applica anche al padre adottivo e/o affidatario.
- è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del D. Lgs. 151 del 2001 (congedo di paternità alternativo).

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

- Congedo di paternità alternativo.

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro (artt. 28 e seguenti del T.U.) per tutta la durata del congedo di maternità (pari complessivamente a cinque mesi), o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice e non fruita dalla stessa.

Il congedo di paternità alternativo spetta in caso di:

a) *morte o grave infermità della madre*, attestata con apposita dichiarazione di responsabilità predisposta con domanda telematica e contestuale presentazione in busta chiusa al centro medico legale dell'Inps, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale della certificazione sanitaria comprovante la grave infermità;
b) *abbandono del figlio da parte della madre*, attestato con apposita dichiarazione di responsabilità predisposta con domanda telematica;
c) *affidamento esclusivo del figlio al padre* (art. 155 bis cod. civ.), comprovato con domanda telematica con allegata copia del provvedimento giudiziario di affidamento esclusivo oppure con indicazione degli estremi del provvedimento giudiziario e del tribunale che lo ha emesso;
d) *rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante in caso di adozione o affidamento di minori*, attestata con apposita dichiarazione di responsabilità predisposta con domanda telematica.

Fermo restando che il congedo di paternità alternativo si riferisce al periodo di congedo di maternità non fruito dalla lavoratrice madre, lo stesso decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi di cui alle lettere a), b), c) e d) del presente articolo, anche nel caso di madre lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità prevista dall'art. 66 T.U. L'indennità di cui all'art. 66 spetta al padre lavoratore

autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono nonché in caso di affidamento esclusivo al padre.

Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di astensione dal lavoro nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d), deve presentare al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni sopra previste.

Nel caso di abbandono del figlio da parte della madre (lettera b), il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47, del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

Il padre lavoratore ha diritto, per tutto il periodo del congedo di paternità, ad una indennità pari all'80% posta a carico dell'INPS, secondo le modalità di legge stabilite, e anticipata dal datore di lavoro, che si farà carico di integrarla nella misura atta a garantire il raggiungimento del 100% della retribuzione mensile, delle mensilità supplementari e delle ferie e permessi.

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

Le parti convengono che, per quanto non disciplinato dal presente articolo, si fa espresso riferimento alla normativa vigente in materia di congedo di paternità.

Art. 34 – Congedi parentali

Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro.

I predetti congedi, che non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, spettano:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il limite complessivo dei congedi parentali, di cui al punto 1 che precede, è elevato a undici mesi);
c) qualora vi sia un solo genitore, oppure il padre decida di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo di dieci mesi è elevato ad undici mesi.

Il congedo parentale può essere fruito sia su base giornaliera che su base

oraria. Ferme restando le modalità di fruizione su base oraria previste dalla normativa in vigore, le parti stabiliscono, come condizione di miglior favore, che il congedo parentale su base oraria possa essere usufruito, sia dal personale a tempo pieno che a tempo parziale, secondo le seguenti modalità:

- in modo frazionato per periodi minimi di un'ora giornaliera o multipli di mezz'ora (ad esempio un'ora e mezzo, due ore, ecc.) purché la somma dei congedi orari nell'arco di ciascun mese corrisponda comunque a giornate intere;
- per l'intera giornata o per mezza giornata secondo quanto previsto dalla normativa.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno due giorni prima, richiesta scritta all'Istituto, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, il numero di giornate equivalenti alle ore richieste, le giornate e la collocazione delle ore nella giornata e allegando certificazione attestante l'inoltro della domanda all'INPS.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto e la richiamata normativa si applica con le stesse modalità anche in caso di adozione o affidamento.

Le parti convengono che, per quanto non disciplinato dal presente articolo, si fa espresso riferimento alla normativa vigente in materia di congedi parentali.

I periodi di congedo parentale sono computati dall'ente nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi retribuiti, tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 35 - Congedo per malattia del figlio

L'articolo 2, comma 1, lettera d) del D.Lgs. n. 151/2001 stabilisce che per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia del bambino. I congedi in caso di malattia del figlio spettano ad entrambi i genitori i quali, alternativamente, hanno la possibilità di assentarsi durante le malattie di ciascun figlio per i primi otto anni di età.

Tuttavia, va precisato che:

Se il figlio ha un'età non superiore a tre anni, non ci sono limiti alle assenze; in altre parole, ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, per tutta la durata della malattia.

Se il figlio, invece, ha un'età compresa tra 3 ed otto anni, ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno.

Per fruire dei congedi di cui al presente punto il medico curante del bambino provvederà ad inviare telematicamente il certificato di malattia secondo le disposizioni dell'INPS. Il genitore deve presentare al proprio datore di lavoro copia o numero di protocollo attestante l'invio di detto certificato all'INPS e un'autocertificazione in cui dichiari che l'altro genitore non è in congedo dal lavoro per lo stesso motivo e negli stessi giorni. Tali congedi non retribuiti spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e alla quattordicesima mensilità.

La richiamata normativa si applica con le stesse modalità anche in caso di adozione o affidamento.

Le parti convengono che, per quanto non disciplinato dal presente articolo, si fa espresso riferimento alla normativa vigente in materia di congedo per malattia del figlio.

Art. 36 - Congedi e permessi per figli con handicap

Il padre o la madre, lavoratori dipendenti, con figli con disabilità e necessità di sostegno elevato o molto elevato riconosciuta dall'apposita commissione della ASL possono scegliere tra i seguenti permessi retribuiti in via alternativa:

a) figlio di età inferiore a 3 anni:
- 3 giorni di permesso mensile (frazionabili in ore);
- prolungamento del congedo parentale fino a un massimo di 3 anni;
- riposi orari giornalieri di 1 o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro.

b) figlio di età compresa tra 3 e 12 anni:
- 3 giorni di permesso mensile (frazionabili in ore);
- prolungamento del congedo parentale fino ad un massimo di 3 anni.

c) figlio di età da 12 anni in su: 3 giorni di permesso mensile (frazionabili in ore).

I figli con disabilità e necessità di sostegno intensivo possono essere assistiti alternativamente da entrambi i genitori, anche adottivi.

Il figlio con disabilità non deve essere ricoverato per le intere 24 ore presso strutture ospedaliere pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

In caso di pluralità di figli con disabilità, al lavoratore è riconosciuta la possibilità di cumulo: i permessi possono essere richiesti, sempre per un massimo di 3

giorni per ciascun figlio con disabilità, sia dalla madre che dal padre per consentire a ciascun genitore di assistere, rispettivamente, ognuno dei figli.

Il lavoratore ha inoltre diritto a scegliere la sede lavorativa più vicina al domicilio del figlio da assistere e non può essere trasferito senza che abbia manifestato preventivamente il proprio consenso.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone con disabilità dall'art. 33 della Legge n.104/1992, e successive modificazioni.

Art. 37 – Riposi giornalieri

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

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

I periodi di riposo di cui ai precedenti commi hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'Istituto per provvedere alle esigenze del bambino, ai sensi dell'art. 39 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi e anticipata dall'Istituto, ai sensi dell'articolo 8. della Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

I riposi di cui sopra sono riconosciuti al padre lavoratore:

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

Le parti convengono che, per quanto non disciplinato dal presente articolo, si fa espresso riferimento alla normativa vigente in materia di riposi giornalieri per la madre.

Art. 38 – Altri istituti a tutela e sostegno della maternità e paternità

Oltre alle disposizioni contenute nel presente titolo, si applica – in tema di congedi parentali, anche in caso di adozione internazionale, di permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia dei figli – quanto disposto dal D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche.

TITOLO XI

MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 39 – Obblighi del lavoratore

In caso di malattia o di infortunio, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare tempestivamente l'assenza, dando il giorno stesso immediata notizia della malattia all'Istituto, tramite chiamata telefonica, email indirizzata all'ufficio del personale o a persona all'uopo preposta da accordi interni o attraverso ogni mezzo idoneo indicato dall'Istituto, specificando il luogo in cui lo stesso si trova ammalato, se diverso dall'abituale residenza, possibilmente prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore.

Il lavoratore, entro e non oltre il secondo giorno di assenza, dovrà contattare il proprio medico curante, che provvederà all'invio telematico all'INPS del certificato di malattia e rilascerà allo stesso il numero di protocollo attestante l'invio, da conservare e comunicare, su richiesta, all'Istituto.

In caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità, la prosecuzione dello stato di malattia deve essere comunicata all'Istituto, entro lo stesso giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio. Il lavoratore, entro e non oltre il secondo giorno di assenza, dovrà contattare il proprio medico curante, che provvederà all'invio telematico all'INPS del certificato di malattia e rilascerà allo stesso il numero di protocollo attestante l'invio, da conservare e comunicare, su richiesta, all'Istituto.

Qualora non venga rispettato il predetto iter di comunicazione dell'assenza, fatto salvo il caso di giustificato impedimento, si configurerà un'assenza ingiustificata, che comporta l'irrogazione a carico del lavoratore della sanzione disciplinare prevista dagli artt. 89 e seguenti del presente CCNL.

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, nel luogo comunicato all'Istituto.

Art. 40 – Trattamento di malattia

Durante la malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare (1° gennaio – 31 dicembre), trascorso il quale l'Istituto potrà procedere al suo licenziamento con la corresponsione del trattamento previsto dalle leggi vigenti.

Durante il periodo di malattia il lavoratore ha diritto secondo le leggi vigenti, all'indennità di malattia a carico dell'INPS nelle seguenti misure:
a) dal 4° al 20° giorno – 50% della retribuzione;
b) dal 21° al 180° giorno – 66,66% della retribuzione.

Durante il periodo di malattia il trattamento a carico dell'Istituto è il seguente:
a) dal 1° giorno al 3° giorno – 100% della retribuzione;
b) dal 4° giorno al 180° giorno – integrazione dell'indennità corrisposta dall'INPS in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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

Art. 41 – Trattamento di infortunio

Durante il periodo di infortunio il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare (1° gennaio – 31 dicembre), trascorso il quale l'Istituto potrà procedere al suo licenziamento con la corresponsione del trattamento previsto dalle leggi vigenti.

Durante il periodo di infortunio il lavoratore ha diritto, secondo le leggi vigenti, all'indennità di infortunio a carico dell'INAIL nelle seguenti misure:
a) dal giorno successivo all'infortunio al 90° giorno – 60% della retribuzione;
b) dal 91° giorno in poi – 75% della retribuzione.

Durante il periodo di infortunio il trattamento a carico dell'Istituto è il seguente:
a) nel giorno dell'infortunio e nei successivi giorni di carenza dell'assicurazione, il 100% della retribuzione;
b) fino al 180° giorno, l'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Ai sensi della Legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di infortunio il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto stabilita dal presente CCNL.

Il trattamento a carico dell'Istituto non è dovuto se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge. A tale proposito il lavoratore è tenuto a comunicare all'Istituto i dati dell'avvenuta liquidazione dell'indennità da parte dell'INAIL.

Art. 42 – Aspettativa per periodi di malattia e di infortunio superiori a 180 giorni

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni in un anno solare (1° gennaio – 31 dicembre) dall'art. 40 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del dipendente, per un ulteriore periodo non superiore a 150 giorni, alle seguenti condizioni:

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

Inoltre, su richiesta del lavoratore, in caso di malattie di particolare gravità (patologie oncologiche e/o malattie che richiedano il trapianto come unica terapia, o altre patologie gravi adeguatamente certificate) il periodo di aspettativa non retribuita potrà essere prolungato a totale copertura dell'anno solare (inteso dal 1° gennaio al 31 dicembre) con conservazione del posto di lavoro, dopo il quale l'Istituto potrà procedere all'interruzione del rapporto di lavoro.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R.R. o tramite PEC, prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o per infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dei precedenti articoli 40 e 41.

Il periodo di aspettativa è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 43 – Cessione di ferie per malattia

Al fine di recepire la nuova normativa introdotta dall'art. 24, del D.Lgs. 151/2015, che ha previsto la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ad altri colleghi che ne facciano richiesta per assistere i figli minori e i familiari con handicap che necessitano di cure costanti a causa di gravi patologie adeguatamente certificate, vengono stabilite le seguenti modalità di applicazione:

a) il lavoratore che abbia necessità di richiedere la cessione di ferie e/o permessi da parte dei colleghi, al fine di assistere i familiari nelle cure, dovrà farne richiesta scritta all'Istituto, rilasciando contestualmente l'autorizzazione a diffondere la notizia della malattia dei familiari;
b) l'Istituto, con una comunicazione rivolta a tutti i dipendenti, renderà nota la richiesta del lavoratore.

Entro 30 giorni di calendario dalla comunicazione, i lavoratori che intendano accogliere la richiesta dovranno comunicare per iscritto all'Istituto la volontà di operare la cessione, indicando il numero di ferie e/o permessi ai quali intendono rinunciare in favore del collega richiedente.

I lavoratori potranno cedere i giorni di ferie maturati, fatti salvo i giorni di consumo obbligatorio previsti dalla legge e, con riferimento ai permessi, potranno cedere le ore maturate in eccedenza alle 32 ore di permesso relative alle quattro festività abolite.

L'Istituto comunicherà il totale delle giornate donate ed i nominativi dei donatori, salvo richiesta di anonimato da parte dell'interessato, comunicando altresì, senza i nomi dei lavoratori, l'esito della colletta di ferie e permessi.

TITOLO XII

MISSIONI E DISTACCO DI PERSONALE

Art. 44 - Cooperazione tra gli Istituti Diocesani e gli altri Enti Ecclesiastici

Le parti danno atto che, al fine di ottimizzare le sinergie tra i diversi Istituti e gli altri Enti Ecclesiastici collegati ai medesimi Istituti (ovvero Diocesi) limitrofi appartenenti alla stessa regione geografica, nonché di assicurare una maggiore omogeneità ed efficacia dell'azione degli stessi, costituisce interesse comune ai predetti Istituti la condivisione di attività e risorse umane, attuabile tramite l'utilizzo dello strumento contrattuale del distacco nell'ottica del mantenimento dei livelli occupazionali.

Al fine di condividere le conoscenze acquisite negli anni anche in un'ottica di efficientamento e potenziamento dei servizi erogati dagli IDSC, due o più Istituti

diocesani possono stipulare un protocollo d'intesa per condividere risorse umane attraverso l'istituto del distacco nei limiti previsti dalla legge e dal CCNL.

Le parti inoltre convengono che nel caso di fusione per unione di due o più Istituti diocesani, in presenza di esubero di personale, nell'ottica del mantenimento dei livelli occupazionali, costituisce interesse comune l'utilizzo dello strumento del distacco o della cessione del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 1406 c.c. presso altri Enti Ecclesiastici collegati ai medesimi Istituti (ovvero Diocesi) limitrofi appartenenti alla stessa regione geografica.

Art. 45 – Trattamento di missione

L'Istituto ha facoltà di inviare il lavoratore in missione temporanea fuori dalla propria sede lavorativa.

In tale caso compete al lavoratore:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, ivi comprese quelle per il trasporto del bagaglio;

b) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'Istituto;

c) il rimborso delle spese sostenute per i pasti principali e per il pernottamento fuori della propria residenza;

d) una indennità pari ad € 2,00 per ciascuna ora o frazione di ora di missione.

Il rimborso delle spese di cui alla lettera a) viene eseguito sulla base della presentazione dei biglietti di viaggio o delle ricevute rilasciate dal vettore.

Nel caso in cui il dipendente sia stato autorizzato all'uso della propria autovettura il rimborso spettante per ogni chilometro di percorrenza sarà pari ad un quinto del prezzo alla pompa della benzina super.

Il rimborso delle spese di cui alla lettera b) viene seguito sulla base delle fatture o ricevute rilasciate da chi ha fornito il servizio.

Il rimborso delle spese di cui alla lettera c) viene eseguito sulla base della presentazione delle ricevute o fatture rilasciate dall'albergatore (spese di pernottamento) o dal ristoratore (spese per i pasti principali).

Le spese di pernottamento (ivi comprese le eventuali spese connesse: piccola colazione; telefono, ecc.) sono rimborsate con il limite di € 173,28 a notte.

Le spese per i pasti giornalieri principali sono rimborsate con il limite di € 45,34 per ciascun pasto.

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

Nel caso in cui spetti il rimborso delle spese per ambedue i pasti giornalieri principali e il dipendente richieda il rimborso delle spese di un solo pasto (pranzo o cena) il limite di € 45,34 è elevato a € 65,64.

NOTA A VERBALE

Le parti convengono che i limiti di rimborso sopra indicati sono aggiornati sulla base dell'aumento rilevato dall'ISTAT nel mese di novembre 2024 e decorrono dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente Contratto e che gli stessi vengono aggiornati, a decorrere dal mese di gennaio di ciascun anno, sulla base dell'aumento medio del costo della vita per l'anno precedente, rilevato dall'ISTAT.

TITOLO XIII

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Art. 46 – Anzianità di servizio

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

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

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

Art. 47 – Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dalla data di assunzione il personale ha diritto a tredici scatti triennali.

Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

	scatti maturati ante 1.6.2006	Scatti maturati dal 1.6.2006	Scatti maturati dal 1.1.2022
	Euro	Euro	
QUADRI SUPER	/	/	57,29
QUADRI	30,98	37,18	53,36
LIVELLO I° SUPER	/	35,94	51,32
LIVELLO I°	28,92	34,70	49,62
LIVELLO II° SUPER	27,88	33,46	47,86
LIVELLO II°	27,37	32,84	46,13
LIVELLO III°SUPER	/	/	43,54
LIVELLO III°	25,30	30,36	41,89
LIVELLO IV°	24,27	29,12	39,65
LIVELLO V°	23,24	27,89	37,32
LIVELLO VI°	22,20	26,64	34,97
LIVELLO VII°	21,17	25,40	32,68

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

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

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

NOTA A VERBALE

Le parti confermano che l'importo degli scatti maturati a tutto il 1° maggio 2006 e a tutto il 31 dicembre 2021, rimane congelato in cifra e deve essere erogato senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti o in occasione dell'inquadramento del lavoratore in un livello superiore.

** (L'importo degli scatti del Livello Quadro Super e del livello Terzo Super decorrono dal 1° Gennaio 2022)

TITOLO XIV

PASSAGGI DI QUALIFICA E DI LIVELLO

Art. 48 – Passaggi di qualifica e di livello

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

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

TITOLO XV

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 49 – Trattamento economico

Il trattamento economico è composto dai seguenti elementi:

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

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

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

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

Art. 50 – Indennità di contingenza

L'indennità di contingenza di cui alla lettera b) dell'articolo 49 è regolata in base alle disposizioni della Legge n. 38 del 26 febbraio 1986.

La misura della stessa è riportata nell'allegata Tabella B.

Art. 51 – Tredicesima mensilità

Il lavoratore ha diritto alla corresponsione di una tredicesima mensilità nel mese di dicembre di ogni anno, commisurata al trattamento economico globale di cui all'art. 49 in atto nello stesso mese di dicembre.

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

Art. 52 – Quattordicesima mensilità

Al personale sarà corrisposto, nel primo giorno lavorativo del mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto al 30 Giugno immediatamente precedente (14^ mensilità) commisurata al trattamento economico globale di cui all'art. 49.

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

TITOLO XVI

SERVIZIO DI MENSA

Art. 53 - Servizio di mensa

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

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

Il buono pasto è riconosciuto per ogni giorno di presenza effettiva in servizio non inferiore a ore 5.30.

Nel caso di presenza giornaliera inferiore a ore 5.30 il buono pasto è comunque riconosciuto quando la prestazione è effettuata sia nell'arco della mattina che del pomeriggio.

Nei casi di orario di lavoro a tempo parziale, la presenza minima giornaliera di ore 5.30 viene riproporzionata. Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti in materia presso ogni singolo Istituto.

TITOLO XVII

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 54 – Definizione del rapporto

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale consente di ridurre l'orario di lavoro su base giornaliera, settimanale, mensile o annuale, in relazione ai flussi di attività o per andare incontro alle esigenze personali dei lavoratori, attraverso l'applicazione di una delle seguenti modalità:

a) rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, che implica una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro normalmente praticato in azienda;
b) rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, che implica lo svolgimento a tempo pieno dell'attività lavorativa, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
c) rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto, in caso di combinazione delle due modalità indicate nelle lett. a) e b).

Art. 55 – Instaurazione del rapporto

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

a) il periodo di prova per i nuovi assunti;
b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto al comma 2, art. 5 D.Lgs. 81/2015;
c) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità riferiti all'entità della prestazione lavorativa.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al punto b) può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro su fasce orarie prestabilite.

La prestazione non potrà in ogni caso essere inferiore a 12 ore settimanali rispetto al normale orario di lavoro e la prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Art. 56 - Disciplina del rapporto a tempo parziale.

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

a) volontarietà di entrambe le parti;
b) parità di trattamento. Il lavoratore a tempo parziale non riceverà un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento. Inoltre, il lavoratore a tempo parziale avrà i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno ed il suo trattamento economico e normativo sarà riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa;
c) diritto di precedenza nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.

Art. 57 - Clausole elastiche

Le parti possono pattuire, per iscritto, nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione o in un momento successivo con apposito patto, clausole elastiche che prevedano una differente collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero che prevedano un aumento della durata della prestazione di lavoro.

In particolare, l'accordo scritto dovrà contenere:

a) le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che hanno determinato la necessità di applicare le clausole elastiche;
b) la data di stipulazione;
c) le modalità della prestazione;
d) il periodo di preavviso, pari a 2 giorni, entro cui il datore di lavoro può comunicare la modificazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa;
e) la misura massima dell'aumento della prestazione, che non può eccedere il 25% della normale prestazione annua a tempo parziale in caso di part time verticale;
f) la facoltà di recesso dal patto, con preavviso minimo di 10 giorni, qualora ricorrano esigenze di carattere familiare, di tutela della salute, di studio, formazione o altro lavoro.

Il rifiuto del dipendente di sottoscrivere il patto non può, in alcun modo, configurare un giustificato motivo di licenziamento, né può essere oggetto di sanzione disciplinare.

Nel caso in cui l'applicazione delle clausole elastiche determini una variazione in aumento dell'orario di lavoro inizialmente concordato, le ore lavorate in eccesso saranno retribuite con una maggiorazione prevista all'art. 65.

Art. 58 – Trasformazione del rapporto e diritto di precedenza.

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

Il personale assunto con contratto a tempo indeterminato e in servizio a tempo pieno può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'Istituto si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, che abbiano una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, co. 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

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

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

Art. 59 – Part time post maternità

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, gli Istituti accoglieranno, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del genitore, per un periodo non superiore a 12 mesi, con possibilità di rinnovo.

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

Art. 60 – Riproporzionamento

Ai sensi della lett. c) dell'articolo 55, il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Art. 61 – Retribuzione oraria

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

Ai fini della determinazione della quota oraria da prendere a base per il compenso del lavoro supplementare di cui all'art. 65 il divisore convenzionale è pari a 168.

Art. 62 – Festività

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

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

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

Art. 63 – Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'articolo 12 (festività abolite) e all'art. 25 (ulteriori permessi), il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore assunto a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente articolo 60.

Art. 64 – Ferie

Fermo restando il computo per dodicesimi del periodo di ferie spettanti di cui all'articolo 13, i lavoratori assunti a tempo parziale, con prestazione lavorativa configurata ai sensi delle lettere a) e b) del punto 2 dell'articolo 54, hanno diritto ad un periodo di ferie annuali retribuito secondo la distribuzione dell'orario di lavoro.

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

Nel solo caso di prestazione lavorativa a tempo parziale configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati (lettera c) del punto 2 dell'articolo 54), il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nell'anno su:

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

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

Art. 65 – Lavoro supplementare

L'Istituto ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 55, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti ai sensi dell'art. 55, co. 1, lett. b), anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

Le ore di lavoro supplementari verranno retribuite con una quota oraria del trattamento economico globale, determinata con le modalità di cui all'articolo 49, maggiorata con la percentuale, forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 40%. Tale maggiorazione, in conformità al principio di non discriminazione, non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XV ed esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito, compreso il TFR.

Le ore di lavoro supplementare svolte in misura eccedente alle 120 ore annue e alle 2 ore giornaliere, comportano l'applicazione di una ulteriore maggiorazione del 50% sull'importo della retribuzione oraria di fatto per esse dovuta.

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

Art. 66 - Condizioni di miglior favore

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, in atto negli Istituti, con riferimento alla materia di cui al presente Titolo.

TITOLO XVIII

TELELAVORO

Art. 67 – Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati *ex novo* oppure trasformati rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali dell'Istituto.

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

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del telelavoro.

Gli agenti dell'instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore.

Art. 68 – Retribuzione

Le parti convengono che la retribuzione per il telelavoratore è quella prevista dal presente CCNL.

Art. 69 – Sistema di comunicazione

È fatto obbligo a ciascun telelavoratore – salvo patto contrario espresso – di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro.

In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Art. 70 – Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

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

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

Art. 71 – Controlli a distanza

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge 300/70 e delle norme contrattuali in vigore in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

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

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

Art. 72 – Diritti sindacali

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

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

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

Art. 73 – Organizzazione della struttura lavorativa

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

Art. 74 – Diligenza e riservatezza

Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro.

Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Art. 75 – Diritti di informazione

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

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/70, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore la copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

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

Art. 76 – Postazioni di lavoro

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

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

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

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

Art. 77 – Interruzioni tecniche

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

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

Art. 78 – Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e delle attrezzature tecniche ad essa collegate.

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

In ogni caso, ai sensi del D.Lgs. 81/08, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.

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

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

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare – alla luce del D.Lgs. 81/08 – circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videoterminali.

Art. 79 – Infortunio

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

TITOLO XIX

LAVORO AGILE

Art. 80 – Prestazione lavorativa

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e che consente di effettuare la prestazione lavorativa parzialmente al di fuori della sede aziendale di lavoro per mezzo degli strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro, con l'obiettivo di incrementare la competitività dell'Azienda, attuando un miglior bilanciamento tra vita professionale e vita privata.

Il lavoro agile deve essere svolto esclusivamente sul territorio italiano. Il lavoro agile sarà attivato a iniziativa del datore di lavoro in maniera coerente con le esigenze tecnico - organizzative e funzionali dello stesso.

Il lavoro agile è attivato attraverso la stipula di accordi individuali scritti, come previsti dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 che disciplina la materia e dal Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 cui si rinvia e che si intende espressamente recepito all'interno del presente CCNL.

A tali accordi individuali possono aderire tutti i lavoratori degli Istituti per il Sostentamento del Clero con categoria legale di impiegato o quadro con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno, a tempo indeterminato o determinato, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali anche in considerazione del profilo professionale del singolo lavoratore.

Per accedere al lavoro agile, il lavoratore deve avere in dotazione un personal computer portatile aziendale e, ove richiesto, munito di dispositivo VPN per la connessione alla rete aziendale, tastiera e mouse e un telefono cellulare o smartphone aziendale.

Art. 81 – Modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile.

La giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Il datore di lavoro dovrà adottare specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.

Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dal presente CCNL o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

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.

Art. 82 – Diritto alla disconnessione

Le parti sindacali sottoscrittrici del presente accordo, in assenza di una regolamentazione normativa su tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, valorizzano il diritto dei lavoratori alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.

Poiché l'utilizzo di strumenti digitali sul lavoro non è venuto meno dopo la pandemia, è opportuno indicare da subito delle linee guida che impediscano gli effetti nocivi sulla salute e sulla qualità di vita dei lavoratori.

La disconnessione consiste nel diritto ad astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative al di fuori dell'orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi e tutti i tipi di congedo, fermo restando che durante l'esecuzione della prestazione il lavoratore dovrà essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro.

Eventuali impedimenti andranno tempestivamente comunicati all'Istituto di appartenenza che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Art. 83 - Lavoratori fragili e disabili

Salvo quanto previsto dalla legge, le Parti sociali si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

Art. 84 – Sicurezza sul lavoro

Il lavoratore interessato da accordo individuale di lavoro agile deve esercitare la prestazione lavorativa scegliendo luoghi idonei, che consentano il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di sicurezza dal punto di vista dell'integrità fisica propria e degli altri, secondo quanto previsto dall'art. 2087 del codice civile. In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e conformemente alle istruzioni ricevute relativamente all'uso degli strumenti di lavoro, durante le giornate di lavoro agile il lavoratore è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e salute nonché di quella delle altre persone in prossimità del luogo in cui svolge la prestazione, evitando che le stesse utilizzino le attrezzature di lavoro. A tal fine, il lavoratore riceve preventiva adeguata formazione/informazione a cura del Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione (RSPP) di riferimento e apposita documentazione informativa.

In ogni caso, nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in lavoro agile, il lavoratore deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda, che provvede ad attivare le relative procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia di infortuni.

Art. 85 – Tutela dei dati e riservatezza delle informazioni

Il lavoratore si impegna ad adottare tutte le precauzioni possibili anche materiali (quali, a titolo meramente esemplificativo, conservare i documenti di lavoro in luoghi chiusi a chiave, evitare la condivisione dei dati con terze parti anche se accidentale), al fine di preservare la riservatezza dei dati trattati nello svolgimento delle proprie mansioni.

Il lavoratore deve garantire che durante la prestazione in lavoro agile la connessione informatica alla rete aziendale avvenga esclusivamente attraverso le dotazioni fornite dal datore di lavoro e che l'utilizzo delle dotazioni informatiche aziendali avvenga nel rispetto delle linee guida e delle policy aziendali in materia.

Il lavoratore, durante la prestazione in lavoro agile, si impegna a utilizzare correttamente e in modo appropriato le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione messi a disposizione dal datore di lavoro in conformità alle informazioni/istruzioni ricevute, con conseguente esonero del datore di lavoro da qualsiasi responsabilità in merito eventuali infortuni che dovessero occorrere al suddetto lavoratore o che dovessero occorrere a soggetti terzi per cause riconducibili a un uso improprio delle apparecchiature assegnategli o a situazioni di rischio procurato dal lavoratore nell'utilizzo delle stesse.

Art. 86 – Rapporto di lavoro

Il lavoro agile è una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non andando a incidere in nessun modo sul ruolo del lavoratore nell'organizzazione datoriale e sul relativo potere direttivo, di indirizzo, di controllo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro, che rimane inalterato.

Il lavoro agile non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento e sul livello retributivo del singolo lavoratore e sulle opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.

Durante il lavoro agile il lavoratore deve assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, continuando a garantire una prestazione, per livelli qualitativi e quantitativi, in linea con quella richiesta e resa presso la sede aziendale di appartenenza.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo, il rapporto di lavoro subordinato del lavoratore in lavoro agile continua a essere regolato dalle norme del presente CCNL e dal contratto di lavoro individuale in essere.

Art. 87 – Recesso

Il datore e il lavoratore possono recedere dall'accordo individuale di lavoro agile previa comunicazione scritta all'altra parte di tale volontà, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di legge vigente in materia (Legge 22 maggio 2017, n. 81).

Art. 88 – Formazione

Al fine di fornire ai lavoratori che stipulano un accordo individuale di lavoro agile un'adeguata informazione su tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e sulle regole di funzionamento della stessa contenute nel presente articolo, il datore di lavoro predisporrà per gli stessi un intervento formativo propedeutico.

TITOLO XX

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 89 – Doveri del personale

Il lavoratore deve svolgere con diligenza, buona fede e spirito di collaborazione le proprie mansioni, nel rispetto degli obblighi di fedeltà e di segretezza, osservando le disposizioni del presente contratto ed i regolamenti e le policy interne dell'Istituto, mantenendo, altresì, una condotta conforme ai doveri civici. In particolare:

a) in attività che comportino contatto con terzi, deve mantenere un contegno corretto e decoroso al fine di stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione con gli Istituti;

b) ha l'obbligo di conservare diligentemente oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed indumenti da lavoro affidatigli. Ha altresì l'obbligo di avere cura dei locali dell'Istituto;

c) deve osservare tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni ed i regolamenti interni emanati dall'Istituto in materia di sicurezza del lavoro;

d) ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e di adempiere, ove previsto, alle formalità per la rilevazione della presenza. Il lavoratore non potrà trattenersi nei locali dell'Istituto oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'Istituto. Quando le esigenze di lavoro lo richiedano è tenuto a prestare servizio anche fuori sede, nel rispetto delle norme che regolano il rapporto di lavoro;

e) in relazione alle esigenze di servizio è soggetto all'obbligo della reperibilità, ove prevista;

f) ha l'obbligo di non fornire a terzi informazioni o comunicazioni riservate né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di lavoro dell'Istituto che possano, anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi dell'Istituto, né trattare dati e informazioni in violazione delle disposizioni di cui al Codice di tutela dei dati sensibili (D.lgs. 196/03) e successive modifiche e integrazioni predisposte dal Garante della Privacy e del nuovo Regolamento (UE) 2016/679;

g) non deve esplicare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. o comunque in concorrenza o in conflitto d'interessi con l'Istituto;

h) deve eseguire gli ordini inerenti all'esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dal superiore gerarchico e funzionale;

i) deve comunicare all'azienda la propria residenza e dimora, ove non coincidenti, e ogni successivo mutamento delle stesse;

l) in caso di malattia, che imponga l'assenza dal servizio, deve darne avviso all'Istituto con le modalità disciplinate all'art. 40 (Malattia e infortunio) del presente CCNL;

m) ha l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza dal posto di lavoro e tali assenze devono essere giustificate per iscritto entro 48 ore. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui all'articolo 49, quante sono le giornate di assenza.

Art. 90 – Sanzioni disciplinari

In conformità a quanto previsto dall'art. 7 L. 300/1970, l'inosservanza da parte dei dipendenti dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa ed alla correttezza del comportamento potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari, a seconda della gravità:

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

Art. 91 – Mancanze punibili con il Rimprovero verbale o con l'Ammonizione scritta

Il rimprovero verbale o l'ammonizione scritta possono essere inflitti in caso di lieve irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazione di minor rilievo del dovere di corretto comportamento.

Art. 92 – Mancanze punibili con la Multa

Si incorre nella sanzione disciplinare della multa:

a) per recidiva nelle stesse mancanze previste nel precedente art. 91;
b) per inosservanza ripetuta dell'orario di lavoro;
c) per assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
d) per comportamento non consono alla dignità della funzione e al decoro dell'ufficio;
e) per comportamento scorretto verso i propri superiori, colleghi, dipendenti, o verso gli Istituti;
f) in genere, per negligenza o per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini di servizio da cui non sia derivato pregiudizio al servizio, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'Istituto.

Art. 93 –Mancanze punibili con la Sospensione

Si incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione:

a) per recidiva in una qualunque delle infrazioni che comportano la multa;
b) per assenza ingiustificata superiore a un giorno e inferiore a 3 giorni lavorativi consecutivi;
c) per aver rivolto ingiurie, minacce o accuse infondate contro altri dipendenti dell'Istituto o per manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti dell'Istituto;
d) per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in genere in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro;
e) per inosservanza delle direttive impartite dai superiori;
f) per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato vantaggio per sé e/o danno per l'Istituto, salvo che, per la particolare gravità della mancanza, la stessa non sia diversamente perseguibile;
g) per volontario abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
h) per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio;
i) in genere, per negligenza o per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini di servizio che abbiano recato pregiudizio al servizio stesso, alla regolarità dell'esercizio o agli interessi dell'Istituto o vantaggio per sé o per terzi.

Art. 94 –Mancanze punibili con il Licenziamento con preavviso

Il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento con preavviso in tutti quei casi in cui commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che costituiscano un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nel precedente art. 93, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui all'art. 95. A titolo esemplificativo e non esaustivo si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso:

a) per recidiva in una qualunque delle infrazioni che abbia dato luogo ad un provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
b) per l'esecuzione, senza permesso, di lavori nell'Istituto per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'Istituto;
c) per assenza ingiustificata da 3 a 4 giorni lavorativi consecutivi;
d) per assenza ingiustificata da 3 a 4 giorni lavorativi in un anno nei giorni precedenti o seguenti i giorni festivi o i giorni di ferie.

Art. 95 –Mancanze punibili con il Licenziamento senza preavviso

Il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento senza preavviso in tutti quei casi in cui la gravità del fatto che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia, non

consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro. A titolo esemplificativo e non esaustivo si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso:

a) per recidiva in una qualunque delle infrazioni che abbia dato luogo ad almeno due provvedimenti di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
b) per avere deliberatamente alterato o contribuito ad alterare il normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici inerenti la sicurezza dell'esercizio o il controllo delle presenze o altre attività gestionali, ancorché non ne sia derivato danno ai beni dell'Istituto o alle persone;
c) per assenza ingiustificata superiore a 4 giorni lavorativi consecutivi;
d) per assenza ingiustificata superiore a 5 giorni lavorativi in un anno nei giorni precedenti o seguenti i giorni festivi o i giorni di ferie;
e) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio;
f) grave insubordinazione verso i superiori;
g) danneggiamento volontario al materiale o agli strumenti aziendali;
h) furto in Istituto di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
i) per rissa o vie di fatto sul luogo di lavoro o per averle provocate;
j) manomissione di scritturazioni aziendali o falsa timbratura di schede contabili, schede carburante e di rilevazione di presenza;
k) per condanna passata in giudicato, riportata per spaccio di droga, rapina, sequestro di persona, estorsione, per furto, truffa ed appropriazione indebita a danno di terzi, per concussione e corruzione, per malversazione;
l) simulato stato di malattia od infortunio, con conseguente illecito riconoscimento dell'indennità INPS o INAIL;
m) illecito utilizzo dei permessi di assistenza ai familiari disabili (legge 104/1992);
n) in genere per fatti o atti dolosi, commessi in occasione del rapporto di lavoro anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, ivi compreso l'accertato svolgimento delle attività incompatibili di cui alla lett. g) dell'art. 89 (Doveri del personale) del presente CCNL.

Art. 96 - Sospensione Cautelare Non Disciplinare

L'Istituto può disporre, nei casi riconducibili alle ipotesi di licenziamento di cui al precedente art. 95, la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato e per un periodo massimo di 20 giorni, fermo restando la corresponsione della retribuzione contrattualmente prevista.

L'Istituto comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.

Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Art. 97 – Procedimento disciplinare

L'Istituto deve portare a conoscenza dei dipendenti, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse.

La contestazione per iscritto dell'addebito deve essere tempestiva, di norma entro 30 giorni, tenuto conto della natura dell'addebito e dei tempi tecnici imposti da eventuali esigenze istruttorie.

L'Istituto non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e averlo sentito a sua difesa. Il dipendente potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere adottati prima che siano trascorsi 5 giorni dal ricevimento della contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro tale termine il dipendente può presentare le sue giustificazioni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere portata a conoscenza del lavoratore entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le giustificazioni.

Il predetto termine può essere sospeso, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il procedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970.

Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970, nonché al D.Lgs. n. 23/2015.

TITOLO XXI

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 98 – Recesso del rapporto e termini di preavviso

Fatta eccezione per i licenziamenti per giusta causa, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova non può essere risolto dal datore di lavoro senza un periodo di preavviso i cui termini e modalità sono di seguito specificati:

- mesi 4: Quadri Super, Quadri, I° Livello Super e I° Livello;
- mesi 3: II° Livello Super, II° Livello, III° Livello Super e III° Livello;
- mesi 2: dal IV° Livello.

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

Art. 99 – Dimissioni

Le dimissioni volontarie del lavoratore, nel rispetto dei termini di cui all'art. 98, devono avvenire, a pena di inefficacia, utilizzando la piattaforma telematica messa a disposizione dal Ministero del Lavoro attraverso lo SPID personale.

In caso di dimissioni nel periodo di maternità si richiamano le disposizioni previste dalla legge.

Art. 100 – Indennità di mancato preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del codice civile, in caso di mancato preavviso il recedente (Istituto o lavoratore) è tenuto verso l'altra parte al pagamento di un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di cui all'art. 98.

La stessa indennità è dovuta, ai sensi del terzo comma del soprarichiamato articolo 2118, dall'Istituto nel caso di cessazione del rapporto per decesso del lavoratore.

L'importo della retribuzione corrisponde al trattamento economico di cui all'articolo 49, comprensivo dei ratei di 13° e 14° mensilità.

Art. 101 – Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'Istituto corrisponderà al lavoratore il trattamento di fine rapporto nella misura e con le modalità stabilite dalle norme vigenti al riguardo.

TITOLO XXII

ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 102 – Anticipazione sul trattamento di fine rapporto

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

TITOLO XXIII

WELFARE CONTRATTUALE

Art. 103 - Assistenza sanitaria integrativa

A. Dipendenti in forza

A decorrere dal 1° gennaio 2022, gli Istituti provvederanno fino alla misura capitaria annua di € 300,00, al versamento dei contributi per l'assistenza sanitaria integrativa in favore dei dipendenti che si iscriveranno alla cassa indicata dall'Istituto Centrale avente esclusivamente finalità assistenziale.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, in caso di variazione della quota capitaria gli Istituti provvederanno al versamento della contribuzione in favore dei dipendenti per l'assistenza sanitaria integrativa fino alla totale concorrenza della misura annua stabilita dalla cassa indicata dall'Istituto Centrale avente esclusivamente finalità assistenziale.

B. Dipendenti cessati

Ai dipendenti che cesseranno la propria attività lavorativa per quiescenza, a decorrere dal 1° gennaio 2018 viene estesa la possibilità di iscrizione per sé stessi e per i propri familiari facenti parte dello stesso nucleo familiare, secondo i criteri determinati

di anno in anno, all'assicurazione sanitaria indicata dall'Istituto Centrale con quota di iscrizione capitaria pari a 300,00 € a loro carico.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, in caso di variazione della quota capitaria i dipendenti cessati provvederanno al versamento del premio a loro carico per l'assistenza sanitaria integrativa fino alla totale concorrenza della misura annua stabilita dall'assicurazione sanitaria indicata dall'Istituto Centrale.

Art. 104 – Previdenza complementare

Con il verbale sottoscritto in data 8.6.2009, le parti hanno definitivamente individuato in "FON.TE" il Fondo di previdenza complementare al quale aderire.

Si conviene che gli Istituti provvederanno al versamento della quota di contribuzione a loro carico, in favore dei dipendenti che aderiranno a detto Fondo:

a) 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR (trattasi della retribuzione lorda complessiva di cui al secondo comma dell'art. 2120 del codice civile) a carico del dipendente;

b) 2,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR a carico degli Istituti;

c) 50% del TFR prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo per i dipendenti con prima occupazione antecedente al 29/04/1993;

d) 100% del TFR maturando dal momento dell'iscrizione a FON.TE per i dipendenti con prima occupazione successiva al 28/04/1993;

e) una quota una tantum, da versare all'atto dell'iscrizione, non utile ai fini pensionistici, pari ad € 15,50, di cui € 11,88 a carico degli Istituti ed € 3,62 a carico del dipendente.

Art. 105 – Formazione continua

Le parti individuano definitivamente in "FON.D.E.R." (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua) il fondo cui gli Istituti per il Sostentamento del Clero faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

TITOLO XXIV

DIRITTI SINDACALI

Art. 106 – Diritti sindacali

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

Art. 107 - Relazioni Sindacali

Al fine di garantire un effettivo coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori che hanno negoziato e stipulato il presente contratto, considerata la costante evoluzione del settore si ritengono fondamentali le relazioni sindacali che non hanno come oggetto gli assetti retributivi, ma piuttosto riferite al governo dei processi in modo da garantire il migliore equilibrio tra le esigenze dell'Istituto e quelle dei lavoratori in esso impiegati.

Si ritiene pertanto opportuno definire un quadro di relazioni sindacali, a livello nazionale, tra le parti che hanno negoziato e stipulato, improntato ad uno spirito costruttivo, nel rispetto delle reciproche esigenze e dei relativi ruoli.

Le parti concordano che un puntuale sistema di informazioni è fondamentale per avere delle corrette e positive relazioni sindacali in merito a:

a) andamento degli Istituti e sue prospettive (indicatori economici, sviluppo, investimenti, acquisizioni);
b) processi di riorganizzazione e ristrutturazione;
c) mercato del lavoro e struttura dell'occupazione (tipologie contrattuali, tempi pieni e parziali, somministrazione, donne e uomini, pari opportunità, livelli di inquadramento);
d) formazione del personale;
e) salute e sicurezza;
f) sviluppo e investimenti;
g) welfare;
h) progetti di riorganizzazione;
i) distacchi.

Le parti firmatarie del presente contratto si incontreranno almeno due volte all'anno, e comunque su richiesta di una di esse, per discutere le questioni inerenti alle materie sopra individuate.

Tali incontri non sono in sostituzione della normale gestione sindacale sul territorio; si devono intendere pertanto come aggiuntivi al confronto di unità.

Le parti, nel ribadire l'importanza di un evoluto sistema di relazioni sindacali, concordano che le stesse sono finalizzate all'informazione preventiva, alla consultazione e ad intese.

TITOLO XXV

PARI OPPORTUNITÀ

Art. 108 – Pari opportunità tra uomo e donna

Ai fini della piena e puntuale applicazione del D. Lgs. 198/2006, l. 27 dicembre 2017, n. 205, e s.m.i., è costituito il Comitato per le Pari Opportunità composto da una componente/un componente designata/o da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. e da un pari numero di componenti designati dall'ICSC.

Art. 109 – Comitato per le Pari Opportunità

Il Comitato per le Pari Opportunità deve formulare proposte che siano idonee a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione dei dipendenti in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

1) accesso e modalità di svolgimento delle attività lavorative e formative;
2) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze delle famiglie;
3) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali.

TITOLO XXVI

NORME GENERALI

Art. 110 – Rinvio alle norme generali

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

TITOLO XXVII

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Art. 111 – Condizioni di miglior favore

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

TITOLO XXVIII

SICUREZZA E PREVENZIONE

Art. 112 – Attuazione normativa

In materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro si rinvia alle disposizioni previste dal D.lgs. 81/2008, dal D.lgs. 106/2009 e successive modifiche. In proposito le parti concordano sull'estrema importanza del rispetto delle norme sulla sicurezza e igiene dei luoghi di lavoro, riaffermando che le stesse sono volte a garantire la tutela nei confronti della totalità dei lavoratori, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega all'Istituto.

Ai sensi del D.Lgs. 81/2015 all'interno di ciascun Istituto dovrà essere nominato un Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che dovrà ricevere la formazione necessaria per gestire i rapporti con i lavoratori, con riferimento alle questioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

Gli Istituti, si impegnano, ad individuare qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità.

TITOLO XXIX

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 113 – Decorrenza e durata del Contratto

Il presente Contratto entra in vigore dal 1° gennaio 2025 e scadrà il 31 dicembre 2027 per la parte normativa e per la parte economica, ferme restando le diverse decorrenze previste dai precedenti articoli.

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

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

TABELLA A.

RETRIBUZIONE BASE

	Al 31 dicembre 2024
	EURO
QUADRI S	2.284,85
QUADRI	2.276,63
LIVELLO I° SUPER	2.076,21
LIVELLO I°	1.942,21
LIVELLO II° SUPER	1.757,09
LIVELLO II°	1.651,85
LIVELLO III° SUPER	1.441,41
LIVELLO III°	1.428,27
LIVELLO IV°	1.239,02
LIVELLO V°	1.164,80
LIVELLO VI°	1.067,87
LIVELLO VII°	968,75

	Dal 1° gennaio 2025	**Dal 1° gennaio 2026**	**Dal 1° gennaio 2027**
QUADRI SUPER	2.606,93	2.681,03	2.757,25
QUADRI	2.438,58	2.508,32	2.580,05
LIVELLO I° SUPER	2.228,04	2.293,43	2.360,68
LIVELLO I°	2.089,99	2.153,63	2.219,09
LIVELLO II° SUPER	1.899,81	1.961,27	2.024,49
LIVELLO II°	1.776,35	1.829,97	1.885,11
LIVELLO III°SUPER	1.628,83	1.679,39	1.731,40
LIVELLO III°	1.529,49	1.573,08	1.617,91
LIVELLO IV°	1.326,07	1.363,56	1.402,11
LIVELLO V°	1.247,80	1.283,54	1.320,31
LIVELLO VI°	1.146,82	1.180,82	1.215,79
LIVELLO VII°	1.042,64	1.074,46	1.107,19

TABELLA B.

INDENNITA' DI CONTINGENZA

al 1° Gennaio 2025	
	EURO
QUADRI SUPER	538,45
QUADRI	538,45
LIVELLO I° SUPER	536,71
LIVELLO I°	536,71
LIVELLO II° SUPER	532,25
LIVELLO II°	532,25
LIVELLO III°SUPER	528,05
LIVELLO III°	528,05
LIVELLO IV°	524,35
LIVELLO V°	522,64
LIVELLO VI°	520,22
LIVELLO VII°	517,69

INDICE

TITOLO I -	**SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**	
Art. 1 -	Campo di applicazione	pag. 1
TITOLO II -	**ASSUNZIONE**	
Art. 2 -	Assunzione	pag. 1
Art. 3 -	Periodo di prova	pag. 2
TITOLO III -	**CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**	
Art. 4 -	Classificazione del personale	pag. 2
TITOLO IV -	**ORARIO DI LAVORO**	
Art. 5 -	Orario di lavoro	pag. 6
Art. 6 -	Turni di lavoro	pag. 7
TITOLO V -	**LAVORO STRAORDINARIO**	
Art. 7 -	Lavoro straordinario	pag. 8
TITOLO VI -	**RIPOSO SETTIMANALE – FESTIVITA' – FESTIVITA' ABOLITE**	
Art. 8 -	Riposo settimanale	pag. 9
Art. 9 -	Festività	pag. 9
Art. 10 -	Festività lavorate	pag. 10
Art. 11 -	Lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale	pag. 10
Art. 12 -	Permessi retribuiti per festività abolite	pag. 10
TITOLO VII -	**FERIE**	
Art. 13 -	Ferie	pag. 11
Art. 14 -	Decorso ferie – Sopravvenienza malattia	pag. 11
Art. 15 -	Irrinunciabilità delle ferie	pag. 11
TITOLO VIII -	**ASSENZE, PERMESSI E CONGEDI**	
Art. 16 -	Assenze	pag. 12
Art. 17 -	Congedo matrimoniale	pag. 12
Art. 18 -	Congedi per le donne vittime di violenza di genere	pag. 12

Art. 19 -	Violenza di genere	pag. 13
Art. 20 -	Permessi ai lavoratori studenti, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni elettorali e permessi per formazione continua	pag. 14
Art. 21 -	Diritto allo studio	pag. 14
Art. 22 -	Congedo non retribuito per formazione	pag. 15
Art. 23 -	Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale	pag. 16
Art. 24 -	Permessi per eventi familiari	pag. 17
Art. 25 -	Ulteriori permessi retribuiti	pag. 17
Art. 26 -	Permessi retribuiti per motivi sanitari	pag. 18
Art. 27 -	Congedi giornalieri retribuiti	pag. 18
Art. 28 -	Aspettativa	pag. 19
Art. 29 -	Aspettativa e flessibilità d'orario per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento	pag. 19
TITOLI IX -	**CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI**	
Art. 30 -	Chiamata e richiamo alle armi	pag. 19
TITOLO X -	**TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'**	
	Premessa	pag. 19
Art. 31 -	Controlli prenatali	pag. 20
Art. 32 -	Astensione obbligatoria per maternità	pag. 20
Art. 33 -	Congedo obbligatorio e alternativo di paternità	pag. 21
Art. 34 -	Congedi parentali	pag. 23
Art. 35 -	Congedo per malattia del figlio	pag. 24
Art. 36 -	Congedi e permessi per figli con handicap	pag. 25
Art. 37 -	Riposi giornalieri	pag. 26
Art. 38 -	Altri istituti a tutela e sostegno della maternità e paternità	pag. 27
TITOLO XI -	**MALATTIA E INFORTUNIO**	
Art. 39 -	Obblighi del lavoratore	pag. 27
Art. 40 -	Trattamento di malattia	pag. 28
Art. 41 -	Trattamento di infortunio	pag. 28
Art. 42 -	Aspettativa per periodi di malattia e di infortunio superiori a 180 giorni	pag. 29
Art. 43 -	Cessione di ferie per malattia	pag. 30
TITOLO XII -	**MISSIONI E DISTACCO DI PERSONALE**	
Art. 44 -	Cooperazione tra gli Istituti Diocesani e gli	

	altri Enti Ecclesiastici	pag. 30
Art. 45 -	Trattamento di missione	pag. 31
TITOLO XIII -	**ANZIANITA' DI SERVIZIO**	
Art. 46 -	Anzianità di servizio	pag. 33
Art. 47 -	Scatti di anzianità	pag. 33
TITOLO XIV -	**PASSAGGI DI QUALIFICA E DI LIVELLO**	
Art. 48 -	Passaggi di qualifica e di livello	pag. 34
TITOLO XV -	**TRATTAMENTO ECONOMICO**	
Art. 49 -	Trattamento economico	pag. 35
Art. 50 -	Indennità di contingenza	pag. 35
Art. 51 -	Tredicesima mensilità	pag. 35
Art. 52 -	Quattordicesima mensilità	pag. 36
TITOLO XVI -	**SERVIZIO DI MENSA**	
Art. 53 -	Servizio di mensa	pag. 36
TITOLO XVII -	**RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**	
Art. 54 -	Definizione del rapporto	pag. 37
Art. 55 -	Instaurazione del rapporto	pag. 37
Art. 56 -	Disciplina del rapporto a tempo parziale	pag. 38
Art. 57 -	Clausole elastiche	pag. 38
Art. 58 -	Trasformazione del rapporto e diritto di precedenza	pag. 39
Art. 59 -	Part time post maternità	pag. 39
Art. 60 -	Riproporzionamento	pag. 40
Art. 61 -	Retribuzione oraria	pag. 40
Art. 62 -	Festività	pag. 40
Art. 63 -	Permessi retribuiti	pag. 40
Art. 64 -	Ferie	pag. 41
Art. 65 -	Lavoro supplementare	pag. 41
Art. 66 -	Condizioni di miglior favore	pag. 42
TITOLO XVIII -	**TELELAVORO**	
Art. 67 -	Prestazione lavorativa	pag. 42
Art. 68 -	Retribuzione	pag. 42
Art. 69 -	Sistema di comunicazione	pag. 43
Art. 70 -	Riunioni e convocazione della struttura lavorativa	pag. 43

Art. 71 -	Controlli a distanza	pag. 43
Art. 72 -	Diritti sindacali	pag. 43
Art. 73 -	Organizzazione della struttura lavorativa	pag. 44
Art. 74 -	Diligenza e riservatezza	pag. 44
Art. 75 -	Diritti di informazione	pag. 44
Art. 76 -	Postazioni di lavoro	pag. 44
Art. 77 -	Interruzioni tecniche	pag. 45
Art. 78 -	Misure di protezione e prevenzione	pag. 45
Art. 79 -	Infortunio	pag. 46

TITOLO XIX - LAVORO AGILE

Art. 80 -	Prestazione lavorativa	pag. 46
Art. 81 -	Modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile	pag. 47
Art. 82 -	Diritto alla disconnessione	pag. 47
Art. 83 -	Lavoratori fragili e disabili	pag. 48
Art. 84 -	Sicurezza sul lavoro	pag. 48
Art. 85 -	Tutela dei dati e riservatezza delle informazioni	pag. 48
Art. 86 -	Rapporto di lavoro	pag. 49
Art. 87 -	Recesso	pag. 49
Art. 88 -	Formazione	pag. 49

TITOLO XX - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 89 -	Doveri del personale	pag. 50
Art. 90-	Sanzioni disciplinari	pag. 51
Art. 91 -	Mancanze punibili con il Rimprovero verbale o con l'Ammonizione scritta	pag. 51
Art. 92 -	Mancanze punibili con la Multa	pag. 51
Art. 93 -	Mancanze punibili con la Sospensione	pag. 52
Art. 94 -	Mancanze punibili con il Licenziamento con preavviso	pag. 52
Art. 95 -	Mancanze punibili con il Licenziamento senza preavviso	pag. 52
Art. 96 -	Sospensione Cautelare Non Disciplinare	pag. 53
Art. 97 -	Procedimento disciplinare	pag. 54

TITOLO XXI - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 98 -	Recesso del rapporto e termini di preavviso	pag. 55
Art. 99 -	Dimissioni	pag. 55
Art. 100 -	Indennità di mancato preavviso	pag. 55
Art. 101 -	Trattamento di fine rapporto	pag. 56

TITOLO XXII -	**ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**	
Art. 102 -	Anticipazione sul trattamento di fine rapporto	pag. 56
TITOLO XXIII -	**WELFARE CONTRATTUALE**	
Art. 103 -	Assistenza sanitaria integrativa	pag. 56
Art. 104 -	Previdenza complementare	pag. 57
Art. 105 -	Formazione continua	pag. 57
TITOLO XXIV -	**DIRITTI SINDACALI**	
Art. 106 -	Diritti sindacali	pag. 58
Art. 107 -	Relazioni sindacali	pag. 58
TITOLO XXV -	**PARI OPPORTUNITÀ**	
Art. 108 -	Pari opportunità tra uomo e donna	pag. 59
Art. 109 -	Comitato per le Pari Opportunità	pag. 59
TITOLO XXVI -	**NORME GENERALI**	
Art. 110 -	Rinvio alle norme generali	pag. 59
TITOLO XXVII -	**CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**	
Art. 111 -	Condizioni di miglior favore	pag. 60
TITOLO XXVIII -	**SICUREZZA E PREVENZIONE**	
Art. 112 -	Attuazione normativa	pag. 60
TITOLO XXIX -	**DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**	
Art. 113 -	Decorrenza e durata del Contratto	pag. 60
TABELLA A.	**RETRIBUZIONE BASE**	pag. 62
TABELLA B.	**INDENNITA' DI CONTINGENZA**	pag. 63