Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

UNIVERSITÀ PONTIFICIE

E

FACOLTÀ ECCLESIASTICHE

2024 - 2027

A.G.I.D.A.E.

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA

Roma, 12 novembre 2024

VERBALE DI IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 12 novembre 2024, in Roma, presso la Sede Nazionale AGIDAE, in Via Vincenzo Bellini 10, tra:

- AGIDAE, rappresentata dal Consiglio di Presidenza: P. Francesco Ciccimarra Presidente, Fr. Antonio Masi, Sr. Emanuela Brambilla, Sr. Maria Annunciata Vai, Sr. Domenica Scalera;

e

- FLC CGIL, rappresentata da: Gianna Fracassi - Segretaria Generale, Leonardo Croatto;
- FEDERAZIONE CISL UNIVERSITÀ e CISL SCUOLA, rappresentate da: Francesco De Simone Sorrentino - Segretario Generale, Domenico Carlomagno e Ivana Barbacci - Segretaria Generale, Attilio Varengo, Elio Formosa;
- SNALS Conf.SAL rappresentato da: Elvira Serafini - Segretaria Generale, Silvestro Lupo, Giovanni Visco;
- SINASCA, rappresentato da: Giovanna Roggi – Presidente, Pierluigi Cao - Segretario Generale

è stata sottoscritta la presente Ipotesi di Accordo per il CCNL Università Pontificie, Facoltà ecclesiastiche, Istituti Universitari ecclesiastici, Istituti Superiori di Scienze Religiose, Seminari Maggiori, Istituti di alta formazione, Istituti di formazione universitaria ed accademica gestiti da Enti ecclesiastici, Istituti/Centri/Associazioni di Ricerca e formazione superiore, Istituti Affiliati, ecc., aderenti all'AGIDAE.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per il personale dipendente

da Università Pontificie, Facoltà ecclesiastiche, Istituti Universitari ecclesiastici, Istituti Superiori di Scienze Religiose, Seminari Maggiori, Istituti di alta formazione, Istituti di formazione universitaria ed accademica gestiti da Enti ecclesiastici, Istituti Centri e Associazioni di Ricerca e formazione superiore, Istituti Affiliati.

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione e durata del presente CCNL

1. Il presente CCNL intende porsi in linea di coerenza e di sostegno rispetto ai processi di innovazione, riforma e valorizzazione delle risorse umane e delle professionalità presenti nelle Istituzioni di settore. Esso si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato presente nelle istituzioni di cui al successivo art. 16 e in altri Istituti comunque denominati aderenti all'AGIDAE, di seguito definite "Istituzioni".

2. Il presente contratto, salvo diversa espressa prescrizione, decorre dal 1° settembre 2024 e termina al 31 dicembre 2027.

Art. 2 - Decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente Contratto ha durata biennale per la parte economica e durata quadriennale per la parte normativa, salvo modifiche e integrazioni che si renderanno necessarie per adeguare la parte normativa alle disposizioni di legge successive all'entrata in vigore del presente CCNL.

Pertanto, il CCNL decorre per la parte normativa dalla data di firma del presente testo e scade:

- per la parte normativa, il 31/12/2027,
- per il primo biennio della parte economica, il 31/12/2025.

2. Almeno due mesi prima della scadenza del 1° biennio economico, le Parti si incontreranno per stabilire gli adeguamenti retributivi del 2° biennio economico, che decorrerà dal 01/01/2026.

3. Almeno sei mesi prima della scadenza quadriennale del CCNL le Parti firmatarie comunicano, con raccomandata a.r. o altro mezzo certificato, formale disdetta del presente CCNL, che rimane vigente e continua ad applicarsi fino al successivo rinnovo.

4. Entro sei mesi dalla scadenza suddetta le Parti che hanno inviato la disdetta presentano la piattaforma a mezzo raccomandata a.r. o pec.

5. Entro venti giorni dal ricevimento della piattaforma la parte datoriale avvia la trattativa per il rinnovo del CCNL.

6. Nel mese antecedente la scadenza del CCNL, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

8. Gli adeguamenti retributivi saranno riconosciuti, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL, con decorrenza dal giorno indicato nello stesso.

Titolo II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle Istituzioni e delle Organizzazioni Sindacali, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia della attività e dei servizi istituzionali.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti, per il perseguimento delle finalità individuate dalle Leggi, dai Contratti Collettivi e dai Protocolli d'intesa con le parti sociali. Le parti, quindi:

a) si danno atto, in nome proprio e per conto delle Istituzioni da essi rappresentati aderenti al CCNL e delle Rappresentanze dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento delle relazioni e dei diritti sindacali concordati è la loro puntuale e reciproca osservanza ai diversi livelli;

b) si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del CCNL;

c) confermano la validità del metodo del confronto che, attraverso un processo di reciproche informazioni su organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi, consenta intese e azioni convergenti;

d) concordano sulla opportunità di definire momenti d'incontro per procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche del settore, alle prospettive di sviluppo, ai processi di ristrutturazione e di aggiornamento.

3. L'AGIDAE conferma come proprio impegno la salvaguardia della occupazione, considerandolo correlativo al mantenimento delle strutture operative.

4. Le OO.SS. della Università, che sottoscrivono il presente contratto, dichiarano la disponibilità dei lavoratori, nella salvaguardia dei diritti acquisiti, a fornire un contributo al miglioramento dei livelli di qualità delle Istituzioni di riferimento, alla crescita professionale incrementando l'efficacia e l'efficienza dei servizi.

5. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali, oltre che a livello nazionale, si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) bilateralità;

b) contrattazione collettiva integrativa tra i soggetti firmatari del presente CCNL e sulle materie, i tempi e le modalità indicati dal presente contratto;

c) informazione preventiva e successiva;

d) concertazione e consultazione;

e) interpretazione autentica del CCNL.

Art. 4 – Bilateralità

1. Nell'ottica di favorire lo sviluppo del sistema formativo ecclesiastico dell'alta formazione e della ricerca, l'AGIDAE e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL considerano la bilateralità uno dei fattori strategici delle loro relazioni, nel rispetto delle reciproche autonomie, confermando e ribadendo il ruolo fondamentale e propulsivo della contrattazione.

2. Per le finalità di cui sopra e con riferimento ai commi 1 e 2 dell'art. 3 del presente CCNL, le Istituzioni e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL concordano sulla necessità di istituire:

   a) l'Ente Bilaterale Nazionale

   b) la Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale

3. L'Ente Bilaterale Nazionale è sede di concertazione atta a prefigurare la realizzazione di una struttura di indirizzo e coordinamento del settore dell'alta formazione e della ricerca.

4. L'Ente Bilaterale Nazionale esercita la sua azione per la gestione di particolari aspetti della vita delle Istituzioni e per la tutela dei lavoratori in essi occupati. In tale contesto le parti si impegnano, quindi, in un'azione comune, anche al fine di promuovere una legislazione di sostegno al sistema degli Enti Bilaterali.

5. L'attività dell'Ente Bilaterale Nazionale è regolamentata da apposito Statuto e dal presente CCNL. Per le finalità di cui sopra, le parti firmatarie del presente CCNL si impegnano a costituire entro 12 mesi dalla sottoscrizione del CCNL stesso, l'Ente Bilaterale Nazionale con apposito Statuto.

6. L'Ente Bilaterale Nazionale persegue i seguenti scopi:

   a) promuovere e progettare iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale del personale, anche in collaborazione con Istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
   b) seguire lo sviluppo dei rapporti di lavoro nel settore, nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese con le parti sociali;
   c) promuovere studi e ricerche relativi alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
   d) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale;
   e) promuovere forme di assistenza e sostegno al reddito, assicurando ai lavoratori una tutela integrativa in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa;
   f) prestare il parere di conformità per l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante e formazione esclusivamente aziendale.

7. Le parti convengono di demandare, entro il termine di cui al precedente comma 5, le competenze proprie dell'Ente Bilaterale, Nazionale, fino alla costituzione dello stesso, alla Commissione Paritetica Nazionale.

8. La Commissione Paritetica Nazionale è costituita da soggetti designati dalle parti firmatarie del presente CCNL. Essa in particolare avrà il compito di:

a) esaminare l'andamento della occupazione nel settore dell'alta formazione ecclesiastica, con particolare riferimento a quella giovanile, anche in rapporto all'utilizzo dei Contratti di apprendistato professionalizzante;
b) esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di istituti o di singole clausole contrattuali;
c) individuare, se necessarie, figure professionali non previste dall'attuale classificazione;
d) porre in discussione qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato.

9. La Segreteria della Commissione Paritetica ha sede presso l'AGIDAE.

10. L'AGIDAE provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

11. La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata dall'AGIDAE o dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL. La data della convocazione sarà fissata, d'accordo fra le parti, entro 15 giorni dalla presentazione della istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

12. La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia.

13. Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi.

14. In pendenza di procedure presso la Commissione, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcun'altra iniziativa sindacale né legale.

15. Fino alla costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale, la Commissione Paritetica, costituisce l'organo preposto a garantire:

a) il rispetto delle intese intercorse e degli accordi sottoscritti a livello nazionale e a livello decentrato dalle singole Istituzioni;
b) la composizione delle controversie;
c) l'esame delle controversie inerenti l'applicazione contrattuale ed in particolare l'applicazione delle leggi n. 428/90 e n. 223/91 e delle relative procedure;
d) l'esame delle istanze delle parti per l'eventuale identificazione di nuove figure professionali nel corso di vigenza del presente contratto.

16. In relazione alla definizione delle norme di costituzione e di funzionamento della Commissione Paritetica, le parti convengono quanto segue:

a) l'Organismo sarà formato da un rappresentante di ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL e dall'AGIDAE;

b) l'Organismo è convocato su richiesta di una delle parti ed è presieduto dall'AGIDAE.

Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa

1. Il presente CCNL garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori impiegati nelle Istituzioni interessate e costituisce il complesso normativo generale, nonché il quadro dei principi e dei criteri cui riferisce l'eventuale contrattazione integrativa, fatto salvo quanto previsto nei successivi articoli di salvaguardia dei diritti individuali.

2. Le Istituzioni possono attivare la contrattazione collettiva integrativa, in particolare, sulle seguenti materie:

a) criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale, in relazione anche ad obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio nonché alla scelta dei dipendenti da adibire ad eventuali programmi specifici;

b) criteri generali per la corresponsione dei compensi, anche con riguardo alle condizioni di lavoro disagiate ovvero comportanti esposizioni a rischio, nonché a prestazioni finanziate da soggetti esterni o da apposite disposizioni di legge;

c) linee di indirizzo e programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale dipendente;

d) linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti;

e) linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, nonché i criteri generali per l'applicazione della normativa in materia;

f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

g) forme di copertura assicurativa del personale ed uso delle attrezzature delle Istituzioni per l'attività lavorativa, anche con riferimento al telelavoro;

h) iniziative in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive.

3. La contrattazione integrativa non può essere in contrasto con la disciplina dei rapporti di lavoro istituita dal presente contratto e non può comportare oneri non sostenibili dalle singole Istituzioni, che, con la sottoscrizione, ne garantiscono la copertura finanziaria.

4. Le Istituzioni sono tenute a trasmettere all'Organismo di cui all'art. 4, comma 2, entro 15 giorni dalla sottoscrizione, copia del contratto integrativo aziendale sottoscritto.

Art. 6 - Composizione delle delegazioni

1. La delegazione trattante di parte datoriale, in sede integrativa, è costituita dal titolare del potere di rappresentanza della Istituzione o da un suo delegato, da un componente designato dall'AGIDAE ed è eventualmente integrata da ulteriori soggetti di supporto alla delegazione datoriale ove ritenuto necessario.

2. Per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, la delegazione è composta da un rappresentante per ciascuna delle organizzazioni sindacali eventualmente integrata da ulteriori soggetti di supporto alla delegazione.

Art. 7 - Concertazione e informazione

1. Il rapporto concordato tra le parti è quello della concertazione, mirante a definire una architettura di relazioni fatta di un confronto ove, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, le Istituzioni e le Organizzazioni Sindacali di categoria possano insieme affrontare la complessità degli aspetti attinenti il sistema della formazione superiore ed accademica.

2. Tale rapporto ha come obiettivo l'innovazione e lo sviluppo qualitativo delle Istituzioni, attraverso anche la previsione di apposite strutture operative, di cui ai successivi articoli.

3. Le OO.SS. firmatarie del presente CCNL ribadiscono unitariamente la disponibilità a fornire un contributo al miglioramento della qualità delle Istituzioni nella convinzione che soltanto gestioni sane garantiscono ai lavoratori la continuità dell'impiego e la salvaguardia dei livelli occupazionali.

4. Per le finalità di cui sopra assume fondamentale rilievo l'informazione preventiva resa alle OO.SS. firmatarie del CCNL su questioni e problematiche relative alla organizzazione del lavoro e dei servizi, prevista dal presente CCNL.

Art. 8 - Composizione delle controversie

1. Fatta salva la facoltà di ricorrere al collegio di conciliazione ed arbitrato per l'impugnazione dei provvedimenti disciplinari ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 l. 300/70, per tutte le controversie individuali di lavoro il lavoratore e il datore di lavoro potranno esperire, prima dell'azione giudiziaria, il tentativo di conciliazione, di cui agli artt. 410 e seguenti cod. proc. civ., presso l'AGIDAE o presso una sede delle Organizzazioni Sindacali territoriali dei Sindacati Nazionali stipulanti il presente contratto.

2. Il lavoratore deve essere assistito dal rappresentante di una Organizzazione Sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto, alla quale sia iscritto e/o abbia conferito mandato, e il datore di lavoro, salvo rinuncia, dal rappresentante dell'AGIDAE.

3. La conciliazione che produce fra le parti gli effetti di cui all'art. 2113, 4° comma, cod. civ., o il mancato accordo, dovrà risultare da apposito verbale da depositare, a richiesta di una delle parti, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente e da inviare all'AGIDAE e alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.

Art. 9 - Igiene e sicurezza sul lavoro

1. Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione delle norme di riferimento e di quanto previsto dal presente CCNL.

2. In tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti e dagli accordi sottoscritti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'Organismo paritetico di cui all'art. 4 al fine di ricercare, ove possibile, una soluzione condivisa.

3. Per tutto ciò che riguarda le modalità di elezione del RLS, gli Organismi paritetici, la formazione, i permessi, le attribuzioni, il diritto di accesso sui luoghi di lavoro, le modalità della consultazione, le riunioni periodiche, le informazioni e la documentazione interna si fa riferimento agli allegati numero 1 e 2, da considerarsi parte integrante del presente CCNL.

Art. 10 - Rappresentanza sindacale

1. Possono essere costituite nelle Istituzioni, su iniziativa dei dipendenti, rappresentanze sindacali ai sensi e per gli effetti della Legge n. 300/1970, così composte:
   a) Istituzioni fino a 15 dipendenti: una Rappresentanza Sindacale Aziendale;
   b) Istituzioni da 16 dipendenti in poi un Rappresentante Sindacale Aziendale per ogni Organizzazione sindacale firmataria.
2. I lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ai fini di cui all'art. 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. Alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL sono riconosciute le seguenti prerogative sindacali oltre quelle previste dalla richiamata Legge n. 300/1970:
   a) Ogni Rappresentanza Sindacale ha diritto a 20 ore quadrimestrali cumulabili annualmente di permesso retribuito per l'esplicazione del proprio mandato se il numero dei dipendenti in servizio presso l'istituzione è inferiore o uguale a 15.
   b) Per le Istituzioni con un numero di dipendenti superiore a 15, il predetto contingente è incrementato di 1 ora quadrimestrale cumulabile annualmente.
   c) I permessi dovranno essere richiesti con almeno 4 gg. lavorativi di anticipo alla Direzione dell'Istituzione dalle OO.SS. mediante le proprie rappresentanze.
4. I nominativi dei rappresentanti sindacali verranno comunicati alla Direzione della Istituzione, per iscritto, dalle OO.SS. cui essi aderiscono.

Art. 11 - Assemblea

1. I dipendenti delle Istituzioni potranno riunirsi all'interno della Istituzione stessa, in locali idonei indicati dalla Direzione o in altre sedi esterne su richiesta delle OO.SS.

2. Per l'esercizio dell'attività sindacale sono riconosciute 10 ore annue retribuite per tenere, l'assemblea dei dipendenti in orario di lavoro, all'interno dei posti di lavoro, in locali messi disposizione dalla Istituzione a titolo gratuito, o in altre sedi esterne.

3. L'assemblea viene convocata dalle R.S.A. e/o dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL in orario di lavoro per un massimo di 10 ore nell'anno accademico, nel rispetto dei servizi minimi garantiti.

4. Le richieste di assemblee in orario di lavoro, indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. devono pervenire alla Direzione della Istituzione entro 5 gg. prima della data fissata. Questa provvederà alla immediata affissione all'albo della Istituzione per la dovuta informativa.

5. Alla assemblea convocata nei locali della Istituzione potranno partecipare dirigenti esterni delle OO.SS. previo preavviso alle Istituzioni stesse. La richiesta presentata dai membri delle R.S.A. o dalle Organizzazioni Sindacali dovrà contenere:

   a) luogo, data, ora e durata dell'assemblea;

   b) ordine del giorno;

   c) eventuali nominativi di dirigenti esterni delle OO.SS., solo nel caso di assemblee nel luogo di lavoro.

6. Con le stesse modalità sono previste assemblee fuori orario di lavoro previo accordo con l'istituzione in caso di utilizzo dei locali dell'Istituzione stessa.

Art. 12 - Affissioni e informazione sindacale

1. Il diritto di affissione è disciplinato dalle disposizioni di cui alla Legge n. 300/1970. Le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, oltre al diritto di affissione in appositi spazi, visibili e accessibili a tutti i lavoratori e indicati dalla Direzione, potranno utilizzare per la divulgazione dei comunicati, delle pubblicazioni e testi di interesse sindacale, anche i sistemi di comunicazione interna alla Istituzione, ivi compresi quelli telematici (ad esempio e-mail istituzionali, sistemi di rete intranet, ecc.).

Art. 13 - Ritenute sindacali

1. Il lavoratore ha la facoltà di rilasciare delega a favore della Organizzazione Sindacale preseelta. La delega comporta la trattenuta di una quota della retribuzione quale contributo sindacale da versare alla Organizzazione Sindacale alla quale il lavoratore aderisce.

2. La misura della contribuzione sindacale è stabilita dai competenti Organi Statutari della Organizzazione Sindacale cui aderisce il lavoratore e di cui è data informazione alla Istituzione a cura della Organizzazione stessa. La trattenuta per la contribuzione sindacale verrà effettuata all'atto della corresponsione dei compensi al lavoratore e sarà versata dalla Istituzione alla Organizzazione Sindacale entro il mese successivo. La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa alla Istituzione a cura del lavoratore o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore aderisce. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza, può essere revocata in

qualsiasi momento inoltrando la relativa comunicazione alla Istituzione e alla Organizzazione Sindacale interessata.

3. Nell'esercizio dei diritti d'informazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL verrà fornito, per ciascuna Organizzazione Sindacale, l'elenco nominativo dei lavoratori ad esse associati e la relativa quota di contribuzione.

Art. 14 - Pari opportunità

1. In attuazione delle leggi nazionali, vanno attivate le misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- accesso e modalità di svolgimento dei corsi di aggiornamento, garantendo al personale femminile quote di partecipazione non inferiori alla percentuale di donne occupate nelle qualifiche cui i corsi stessi si riferiscono;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze delle lavoratrici;
- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali.

Art. 15 - Tutele del personale, ammortizzatori sociali

1. Per garantire il sostegno al reddito e all'occupazione, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo o dei licenziamenti plurimi per giustificato motivo oggettivo, o in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro dovuti a situazioni aziendali o a eventi transitori non imputabili all'azienda o a riorganizzazione aziendale, le Istituzioni si impegnano a dar seguito agli strumenti previsti dalla normativa vigente con particolare riguardo agli ammortizzatori sociali.

Titolo III - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 - Ambito applicativo e definizioni

1. Il personale contemplato e tutelato dal presente CCNL è il personale direttivo, il personale docente e il personale T.A.B., dipendente dalle Istituzioni di cui all'art. l, associate o aderenti all'AGIDAE, in Italia e all'Estero.

2. Le norme del presente CCNL non si applicano, a motivo del peculiare stato giuridico personale, ai religiosi appartenenti alla Congregazione titolare della struttura formativa o accademica di cui in premessa e ai sacerdoti secolari la cui prestazione rientra tra le funzioni assegnate all'interno del sistema di sostentamento clero, di cui alla legge n. 222/1985.

3. Le Istituzioni, a titolo esemplificativo, sono:

   a) Università Pontificie la cui attività amministrativa è assoggettata all'ordinamento italiano;

   b) Facoltà filosofiche e teologiche;

   c) Istituti di formazione universitaria ed accademica gestiti da Enti Ecclesiastici;

   d) Seminari Maggiori;

   e) Istituti Superiori di Scienze religiose e di alta formazione;

   f) Accademie;

   g) Convitti universitari;

   h) Conservatori musicali;

   i) Istituti, Centri e Associazioni di Ricerca e formazione superiore.

4. Il presente CCNL potrà essere applicato anche al personale dipendente da altre Istituzioni di istruzione superiore post secondaria qualora la parte datoriale dichiari di accettare integralmente la disciplina del presente CCNL, facendo salvi per il lavoratore le eventuali clausole di miglior favore

5. La normativa del presente Contratto, da applicare integralmente al personale a tempo indeterminato e determinato nel rispetto di quanto previste dalle successive norme del CCNL.

6. Ai fini del presente CCNL per Istituzione si intende il complesso delle attività accademico-formative e/o ricettive, svolte in una determinata sede, retta dal Rettore/Preside/Direttore/ della stessa o, comunque, da chi ne detiene la rappresentanza legale oppure la responsabilità nei rapporti con i terzi.

Art. 17 - Costituzione rapporto di lavoro

1. L'assunzione viene fatta a seguito di domanda scritta nella quale l'interessato dichiari di essere consapevole dell'indirizzo formativo e del carattere cattolico dell'Istituzione.

2. Il personale che accetti l'assunzione collaborerà alla realizzazione di detto indirizzo formativo in coerenza con i principi cui si ispira l'Istituzione.

3. L'assunzione deve essere comunicata al Servizio competente nei modi e nei termini previsti dalla normativa vigente.

4. Il contratto individuale dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente Contratto e dal Regolamento interno dell'istituzione ove esistente.

5. Le procedure di assunzione devono osservare le normative in vigore con particolare riferimento al D.lgs. n. 152/1997 e ss.mm.ii.

Esso deve, inoltre, contenere:

a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato);

b) l'area professionale, la categoria e la posizione economica d'inquadramento, le mansioni e, nel caso di personale docente, l'area scientifico-disciplinare di docenza presso la sede della Istituzione di riferimento. Per il personale docente, il contratto individuale sarà integrato, ogni anno, da un incarico recante la specifica delle materie di insegnamento per l'anno in corso. L'efficacia degli incarichi conferiti è subordinata all'attivazione dei corsi con il raggiungimento del numero minimo degli iscritti, previsto dagli Ordinamenti delle Istituzioni;

c) per il personale T.A.B., l'orario di lavoro settimanale;

d) il monte ore annuo per il personale docente;

e) il trattamento economico spettante;

f) la durata del periodo di prova;

g) la data di assunzione e, nel caso di contratto a termine, anche la data di cessazione presunta; nel caso di contratto a termine per ragioni sostitutive il nome del lavoratore sostituito;

h) la sede di lavoro;

i) l'eventuale cambiamento di sede per attività anche occasionale;

j) l'elenco dei documenti trattenuti.

6. All'atto della assunzione il lavoratore produrrà i seguenti documenti:

a) carta d'identità o documento equipollente;

b) codice fiscale;

c) certificato generale penale e dei carichi pendenti;

d) ogni altro documento previsto dalle competenti autorità e/o dalle leggi vigenti, ivi compresi i titoli di studio e professionali.

7. È a carico del lavoratore qualunque rinnovo dei documenti suddetti, richiesti dalla legge, nonché la consegna degli stessi alla Istituzione.

8. L'assunzione di cittadini stranieri extracomunitari avverrà secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.

9. Entro 5 giorni dalla assunzione il datore di lavoro consegna al lavoratore copia del contratto individuale di lavoro.

Art. 18 - Tirocinio

1. Ai fini del presente CCNL il tirocinio effettuato nelle Istituzioni comunque denominate, non comporta obblighi per l'istituzione, salvo la valutazione e la certificazione per la quale il tirocinio stesso è istituito.

Art. 19 - Docenti statali

1. Non è permesso assumere stabilmente personale in servizio a tempo indeterminato presso Amministrazioni pubbliche, civili o ecclesiastiche, fatte salve le disposizioni di legge sul part-time.

Art. 20 - Periodo di prova

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

Categoria	Periodo di prova
Personale a tempo indeterminato	
B	1 mese
C	2 mesi
D, E	3 mesi
Personale Docente	4 mesi
Personale a tempo determinato	1 mese
Personale in apprendistato professionalizzante	
B	30 giorni
C	60 giorni

2. Il periodo di prova di cui al precedente comma è valido anche se prestato per un orario inferiore a quanto previsto dagli artt. 39 e 40 del presente Contratto.

3. Durante il periodo di prova il personale deve essere impiegato nelle mansioni proprie della categoria per la quale è stato assunto.

4. Non costituisce interruzione della prova il periodo di frequenza di corsi di formazione o aggiornamento concordati con l'Istituzione e dalla stessa organizzati.

5. Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente CCNL compresi TFR, 13.ma mensilità e ferie.

6. Durante detto periodo la risoluzione del rapporto potrà avvenire in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti. Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta da una delle due parti disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente si intenderà confermato in servizio e il periodo di prova verrà computato ad ogni effetto.

7. Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia e infortunio; il dipendente sarà ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo di 4 mesi.

Titolo IV - TIPOLOGIA DEI RAPPORTI DI LAVORO

Art. 21 - Durata del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro del personale dipendente afferente alle attività del presente CCNL è a tempo indeterminato.

2. È consentito il contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi del D.lgs. n. 81/15, nel rispetto delle successive norme contrattuali.

21.1 - Contratto a tempo determinato. Apposizione del termine e contingente

1. Ai sensi del comma 1, art. 19 D.Lgs. 81/15 ss.mm.ii., è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato, comprensivo di eventuali proroghe, di durata non superiore a 12 mesi, a prescindere dalle ragioni che lo giustificano (contratto acausale) e di durata superiore, fino a 24 mesi, in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

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

   b) esigenze temporanee connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività lavorativa.

2. Ai sensi del comma 1, art. 21 D.Lgs. 81/15 ss.mm.ii., nel caso in cui la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi il termine del contratto, stipulato in presenza di almeno una delle condizioni giustificatrici indicate dall'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 ss.mm.ii., può essere prorogato, con il consenso del lavoratore per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

3. E' consentita la stipula di un contratto a tempo determinato in aggiunta ad un sussistente contratto a tempo indeterminato, sia per ragioni di carattere sostitutivo, che per ragioni di carattere organizzativo e produttivo. La proroga è ammessa, fino ad un massimo di quattro volte per un periodo non superiore a 24 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, sempreché si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

4. Per le seguenti ipotesi valgono le specifiche disposizioni:

A - Assunzione di personale docente a tempo determinato

5. Considerata la peculiarità delle Istituzioni del settore, gli incarichi di docenza a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi, potranno essere rinnovati fino a un massimo di 72 mesi, ai sensi dell'art. 19, comma 2 D.lgs. 81/2015.

6. In deroga al disposto di cui alla Legge n. 133/2008, la stipula o i successivi rinnovi fino al raggiungimento complessivo della durata massima del contratto a tempo determinato, non sono soggetti alla procedura presso l'I.T.L.

7. È consentita la stipula di un contratto a tempo determinato in aggiunta a un sussistente contratto a tempo indeterminato sia per ragioni di carattere sostitutivo sia per ragioni di carattere didattico, organizzativo e produttivo.

8. Le parti convengono di costituire un Osservatorio Nazionale allo scopo di monitorare l'andamento e le dinamiche occupazionali riferite all'utilizzo dei contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi.

B - Assunzione di personale che svolge attività di ricerca scientifica

9. Ai sensi del comma 3, art.23 D.lgs. 81/15, è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi, che ha per oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica. In tal caso il contratto può avere durata pari a quella del "progetto di ricerca" al quale si riferisce.

10. Il termine del contratto a tempo determinato avente ad oggetto attività di ricerca può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato anche quando la sua durata iniziale sia superiore ai 12 mesi, in quanto legato alla durata del progetto di ricerca.

C - Sostituzioni

11. È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, in particolare nei casi di:

a) sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, aspettativa in genere, e in tutti i casi in cui il lavoratore sostituito ha diritto alla conservazione del posto di lavoro;

b) per la sostituzione di personale ecclesiastico o religioso in servizio, appartenente all'Ente Ecclesiastico Gestore della Istituzione, dispensato temporaneamente per esigenze di salute, formazione, aggiornamento e/o impegni di responsabilità a carattere temporaneo, anche per parte dell'orario di servizio.

12. È consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita, pertanto, di periodo di intervallo previsto nel successivo art. 21.5.

13. È inoltre consentito il ricorso al contratto a tempo determinato per sostituire anche parzialmente docenti in servizio nella Istituzione, chiamati a svolgere temporaneamente funzioni di Direzione e di Coordinamento nelle diverse articolazioni della Istituzione medesima (Rettore, Decano, Preside, Direttore, ecc.).

14. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro un massimo di 5 (cinque) giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, sia inferiore a dodici giorni.

D – Limiti all'utilizzo dei contratti a termine

15. Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23 D.lgs. n.81/2015, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun Datore di lavoro, è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato nella Istituzione in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

16. Il limite percentuale vale per le Istituzioni che occupano più di 5 dipendenti; per le Istituzioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

17. Nel computo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato non devono essere compresi:

a) i lavoratori con contratto di lavoro accessorio,

b) i lavoratori contratti di collaborazione coordinata e continuativa,

c) i lavoratori intermittenti a tempo determinato e indeterminato.

18. I lavoratori assunti con contratto part time vengono conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 61/2000, ovvero in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

19. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi;

b) per ragioni di carattere sostitutivo (sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro);

c) per lo svolgimento di attività stagionali;

d) con lavoratori di età superiore a 50 anni;

e) con personale docente e T.A.B., dipendente da Università private, incluse le filiazioni di Università straniere, impegnato in attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

21.2 – Divieti

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

a) per la sostituzione di lavoratori in sciopero;

b) presso Istituzioni nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo

determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso Istituzioni nelle quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto anche a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi;

d) da parte di Istituzioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi degli artt. 17-28-29 D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

21.3 - Scadenza del termine

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

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

21.4 - Successione dei contratti

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva nazionale previsto dal D.lgs. n. 81/2015 convengono quanto segue: nella ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata non superiore ai 6 mesi e 10 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi.

2. Quando si tratti di due assunzioni successive a termine - intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità - il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

3. Qualora, per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari categoria, il rapporto di lavoro fra l'istituto e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi d'interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso si considera a tempo indeterminato. Sono fatte salve le seguenti eccezioni: la deroga di cui al precedente art. 21.1 lettera A comma 2 riguardante gli incarichi di docenza.

4. Ai fini del computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a 24 mesi, si tiene conto del periodo di somministrazione di lavoro a tempo determinato eventualmente

intercorso tra lo stesso Datore di lavoro e lavoratore, ai sensi del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

21.5 – Esclusioni

1.Sono esclusi dal campo di applicazione del presente articolo sui contratti a termine, in quanto già disciplinati da specifiche normative ed intese tra le parti:

-le attività di stage e tirocinio;

-i contratti di apprendistato;

-i contratti di somministrazione.

21.6 - Principio di non discriminazione

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

2. Per le attività di cui al precedente art. 21.1, lettera A, comma 7, affidate con orario aggiuntivo al personale a tempo indeterminato, viene riconosciuta la retribuzione anche inerente a ferie, ratei di tredicesima e T.F.R.

21.7 - Diritto di precedenza e informazione

1. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 39 c. 4 "Completamento orario" e 74 "Reimpiego" del presente CCNL, in caso di nuove assunzioni:

- il dipendente che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;

- il disposto di cui al comma precedente non si applica nel caso di personale docente di cui al all'art. 21 lettera A c. 5;

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

2. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro 6 mesi (o tre mesi per attività stagionali) dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Decorso tale termine, anche se il lavoratore ha manifestato il proprio interesse a venire di nuovo occupato dal medesimo datore di lavoro, quest'ultimo sarà libero di instaurare un rapporto con un

differente lavoratore. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di assunzione individuale.

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

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

Art. 22 - Part-time

A - Norme di carattere generale

1. Ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 81/2015 le Istituzioni possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per prestazioni di attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

2. Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste dall'art. 17 del presente CCNL.

3. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

4. Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. In caso contrario si fa riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa.

5. L'orario di lavoro, convenuto tra le parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa collocazione temporale dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole di elasticità concordate tra le parti interessate.

6. Nei casi previsti dall'art. 71 la riduzione dell'orario è comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con il preavviso di un mese e prescinde dall'accordo iniziale fra le parti. In tutti gli altri casi la variazione dell'orario di lavoro è concordata tra le parti e deve risultare da atto scritto.

7. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello e anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche, nonché indennità di contingenza.

8. Il personale dipendente a part-time fruisce delle ferie con le stesse modalità del personale dipendente con contratto full-time.

9. L'eventuale trasformazione dell'orario da part-time a full-time (a richiesta degli interessati) ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni.

B - Lavoro supplementare

1.Per il personale T.A.B. assunto part-time è ammesso, per periodi brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre all'orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part-time di tipo orizzontale.

2.Il lavoro supplementare, svolto in aggiunta all'orario pari time concordato, nei limiti dell'orario pieno contrattuale, viene retribuito come ordinario, senza maggiorazione.

3.Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.

4.Al personale T.A.B. deve essere riconosciuto, con atto scritto, il consolidamento nell'orario settimanale di lavoro ordinario di una quota pari almeno al 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale. Il lavoratore ne deve fare richiesta alla Istituzione. Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

C - Clausole elastiche

1. All'inizio dell'anno accademico e per la durata del medesimo le parti possono di comune accordo stabilire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero all'incremento dell'orario di lavoro. In tali casi la variazione va comunicata al lavoratore con un preavviso di 2 giorni lavorativi.

2.La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di cui al precedente punto 1) comporta una maggiorazione della retribuzione globale in atto, pari al 20% per le ore effettivamente interessate dalla variazione.

3.Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla clausola elastica nelle ipotesi previste dall'art. 10, primo comma, della Legge 20 maggio 1970 n. 300, oppure qualora affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, oppure 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'articolo 3, comma 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, oppure qualora il lavoratore o la lavoratrice abbia un figlio convivente di età non superiore a tredici anni o abbia un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della Legge n. 104 del 1992.

4.Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro o di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

D - Diritto alla trasformazione del rapporto

1. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 D.lgs. n. 81/2015, il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

E - Priorità alla trasformazione del rapporto

1.Ai sensi dell'art.8 comma 4 D.lgs. n. 81/2015, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

2.In caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap a norma dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

3.Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a 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 rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

4.Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. Decorso il periodo del congedo il lavoratore riprende il proprio orario individuale.

5.In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a dame tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei

locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Art. 23 - Apprendistato professionalizzante

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante limitato alle qualifiche del personale T.A.B. sarà regolamentato su accordo delle parti entro 12 mesi dalla approvazione del presente CCNL.

Art. 24 - Contratto di somministrazione lavoro

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere attivato per qualifiche e mansioni non appartenenti all'area formativa e docente, nel rispetto dei successivi punti e nelle seguenti fattispecie:

a) I lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non possono eccedere il 20% delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti occupati nell'Istituzione all'inizio dell'anno accademico di stipula del predetto contratto. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno accademico, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

b) I lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non potranno superare per ciascun trimestre il 5% delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti occupati nella Istituzione.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste dal presente Contratto e dai diversi livelli di contrattazione.

3. Annualmente, l'Istituto che utilizza il contratto di somministrazione è tenuto a fornire alle OO.SS., firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di lavoro di somministrazione conclusi, la durata di ciascuno, il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

4. È vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione lavoro nelle Istituzioni:

a) che siano state interessate, nei 12 mesi precedenti, da licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa avvenga per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

b) nei quali siano in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario anche in rapporto all'applicazione degli ammortizzatori sociali che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;

c) per la sostituzione di lavoratori in sciopero;

d) da parte di Istituzioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 25 - Contratto di lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente si può stipulare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per prestazioni lavorative con frequenza non predeterminabile esclusivamente per qualifiche afferenti l'area del personale appartenente alle Categorie B - Posizioni economiche 1, 2, 3 dell'Area dei Servizi generali, ausiliari e tecnici, Categoria C - Posizione economica 1 dell'Area Informatica e dei flussi documentali.

2. È ammesso nelle seguenti ipotesi:

   a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente;

   b) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età (purché le prestazioni lavorative siano rese entro il compimento del 25° anno di età) ovvero da lavoratori con più di 55 anni di età;

   c) per prestazioni di lavoro da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle parti entro sei mesi dalla firma del presente CCNL. Successivamente l'aggiornamento dei periodi e/o la loro modifica sarà competenza della Commissione Nazionale Paritetica.

3. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a tempo determinato secondo le disposizioni di cui all'art. 13 del D.lgs. n. 81/2015.

4. Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo Datore di lavoro per un periodo non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento di detto limite, il rapporto si trasforma in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

5. Nei periodi temporali in cui non viene utilizzata la prestazione lavorativa, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate. In tal caso spetta l'indennità di disponibilità di cui al comma 9.

6. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

   a) durata ed ipotesi oggettive e soggettive che consentono la stipulazione del contratto;

   b) il luogo di lavoro, la disponibilità garantita dal lavoratore, il relativo preavviso di chiamata che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;

   c) il trattamento economico e normativo del lavoratore intermittente spettante per la prestazione eseguita che non può essere meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello ed è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita;

   d) la forma e la modalità di esecuzione della prestazione di lavoro;

   e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e la misura della eventuale indennità di disponibilità;

   f) le eventuali misure di sicurezza per il tipo di attività da svolgere.

7. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare con cadenza annuale la R.S.A. e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo il numero dei contratti di lavoro intermittente, il motivo di ricorso degli stessi, la durata e la qualifica dei lavoratori/lavoratrici interessati.

8. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

9. Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità. La stessa è prevista nella misura pari al 20% della retribuzione individuale mensile. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare ma è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

10. In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro (entro 24 ore). Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

11. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

12. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 9, è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata e può costituire motivo di licenziamento.

13. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico della impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

14. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore ai trenta giorni, il Datore di lavoro deve dame comunicazione alla DTL competente per territorio mediante sms o posta elettronica.

15. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n.223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

- ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 26 - Collaborazioni Coordinate e Continuative

1. In ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore nel rispetto di quanto previsto dalla lettera a) comma 2, art.2 del D.lgs. n.81/2015, le Istituzioni aderenti all'AGIDAE possono stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel rispetto di quanto previsto dall'allegato numero 3 e parte integrante del presente CCNL.

Art. 27 - Servizi di tutorato

1. In ragione di particolari necessità ed esigenze organizzative, può essere stipulato con personale esterno un contratto di collaborazione coordinata e continuativa secondo quanto disposto nell'allegato n.1 del CCNL AGIDAE/Università.

2. A titolo semplificativo e non esaustivo, le attività di tutorato consistono:

   a) nella informazione, nell'accoglienza e nel supporto agli studenti nella fruizione dei servizi erogati dalla Istituzione;

   b) nella assistenza sulle proposte di mobilità internazionale, stage, formazione ed inserimento nel mondo del lavoro;

   c) nella assistenza ai docenti o nella elaborazione dei piani di studio.

3. Tali attività sono svolte attraverso un monte ore annuale massimo di 200 ore.

4. Il trattamento economico del personale impegnato nelle predette funzioni è riconosciuto attraverso la corresponsione di una indennità lorda oraria non inferiore ad € 20,00.

Titolo V - MANSIONI E QUALIFICHE

Art. 28 - Sistema di classificazione del personale

1. In un contesto di grande e rapida evoluzione e diffusione dei servizi resi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra Organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento del personale.
2. La richiesta del lavoratore di intercambiabilità delle mansioni, di polivalenza dei propri compiti, di acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse posizioni lavorative, dovranno costituire elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale, delle carriere e della piena occupazione.
3. Con il presente sistema di classificazione del personale, le parti ritengono di introdurre un progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro, l'opportunità di crescita professionale nell'ottica della funzionalità delle Istituzioni, dello sviluppo della loro efficienza ed efficacia anche in riferimento alla gestione delle risorse, mediante la realizzazione dei seguenti obiettivi:
    a) valorizzazione delle risorse umane attraverso il riconoscimento delle professionalità, della qualità delle prestazioni individuali e delle competenze acquisite attraverso la formazione e l'esperienza lavorativa;
    b) coerenza tra sistemi di incentivazione e obiettivi della organizzazione;
    c) flessibilità gestionale.

Art. 29 - Aree e categorie professionali

1. Il sistema di classificazione del personale dipendente delle Istituzioni di cui al presente CCNL è articolato in Aree e in Categorie professionali, rispettivamente del Personale T.A.B. e del Personale Docente e Personale che svolge Funzioni Direttive.

I - PERSONALE T.A.B.

2. Le Aree professionali del personale T.A.B. sono individuate in:

- Area dei Servizi Generali, Ausiliari e Tecnici
- Area Amministrativa – Gestionale;
- Area Tecnico-Scientifica e della Ricerca
- Area delle Biblioteche, Editoria e della Comunicazione;
- Area Informatica e dei Flussi documentali.

3. Nell'ambito dell'Area o delle Aree, appartengono alle seguenti Categorie professionali i lavoratori che svolgono attività caratterizzate rispettivamente da:

1) CATEGORIA B – Posizione economica 1 (B1)

- Autonomia nello svolgimento di compiti per i quali sono richieste normali capacità, caratterizzate da procedure definite di limitata complessità, attenendosi alle istruzioni ricevute.
- Responsabilità della corretta esecuzione delle procedure.

PROFILI E MANSIONI

- *Area dei Servizi generali, ausiliari e tecnici:* operai generici, addetti alle pulizie, aiutanti di cucina e alle mense, portieri, custodi, fattorini.

CATEGORIA B - Posizione economica 2 (B2)

- Autonomia nello svolgimento di compiti per i quali sono richieste adeguate capacità per la corretta esecuzione di procedure prestabilite.
- Responsabilità della corretta esecuzione delle procedure.

PROFILI E MANSIONI

- *Area dei Servizi generali, ausiliari e tecnici*: operai specializzati, portieri centralinisti, addetti alla manutenzione degli impianti, tecnici alle caldaie, autisti, camerieri specializzati, cuochi.

4) CATEGORIA E

- Autonomia decisionale nello svolgimento di funzioni di elevato contenuto gestionale, professionale o specialistico e/o nel coordinamento di aree e nella gestione dei processi articolati di significativa rilevanza e responsabilità, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse umane eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

PROFILI E MANSIONI

- Coordinatori di aree.

II – PERSONALE DOCENTE

4. Il personale docente è inquadrato nell'*Area Didattico-Formativa* e nella

CATEGORIA DOCENZA

caratterizzata da:

- Autonomia nell'insegnamento di grado accademico e nell'attività di ricerca connessa.
- Responsabilità della puntuale e corretta erogazione degli insegnamenti assegnati in coerenza con i curricoli formativi complessivi.

La classificazione del personale docente è riportata all'art. 40.

III – FUNZIONI DIRETTIVE

5. Le funzioni direttive della Istituzione richiedono particolare preparazione, capacità e alta responsabilità professionale. Tali funzioni sono caratterizzate da piena autonomia nell'ambito delle scelte e delle direttive di carattere generale impartite dal Legale rappresentante o dagli Organi di Direzione della Istituzione. Le suddette funzioni comportano, in via continuativa, la direzione e il coordinamento dell'attività didattica, il controllo e la responsabilità di unità o dipartimenti, la verifica del complesso delle attività svolte nell'ambito della istituzione. Rientrano nelle predette funzioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle di Rettore, Decano, Direttore di Dipartimento, Preside di Facoltà, Direttore di Istituto di Ricerca, Direttore di Istituto Superiore di Scienze Religiose, Segretario Generale, Direttore Generale, Amministratore Generale.

6. Per l'affidamento delle predette funzioni è prescritto il possesso di un titolo di studio di norma non inferiore alla laurea. Il trattamento economico spettante ai titolari delle predette funzioni è riconosciuto attraverso indennità di funzione organizzativa disciplinato dal successivo art. 43.

Art. 30 - Categorie professionali del personale T.A.B.

1. Il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro categorie denominate rispettivamente B, C, D ed E.

CATEGORIA B - Posizione economica 3 (B3)

- Autonomia nello svolgimento di compiti per i quali sono richieste specifiche capacità per la corretta esecuzione di procedure prestabilite.
- Responsabilità della corretta esecuzione delle procedure.

PROFILI

- *Area dei Servizi generali, ausiliari e tecnici*: capi-cuochi, capi-sala.

- *Area Amministrativa-Gestionale*: addetti alla segreteria, addetti all'amministrazione e contabilità; addetti all'ufficio protocollo.

2) CATEGORIA C

- Autonomia nello svolgimento di compiti che richiedono specifiche conoscenze tecniche-amministrative e capacità per la corretta gestione di procedure complessive.
- Responsabilità di coordinamento e/o supervisione dei processi di lavoro afferenti alle funzioni gestite.

PROFILI E MANSIONI

- *Area Amministrativa-Gestionale*: segretari ammnistrativi con funzioni di coordinamento; economi.

- *Area Informatica e dei flussi documentali*: periti informatici.

- *Area Tecnico-Scientifica e della Ricerca:* aiutanti tecnici di laboratorio; assistenti di Convitti universitari.

- *Area delle Biblioteche e della Comunicazione*: operatori di biblioteca.

3) CATEGORIA D

- Autonomia decisionale nello svolgimento di processi complessi seguendo indicazioni generali, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione e la facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse umane affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

PROFILI E MANSIONI

- *Area Amministrativa-Gestionale*: responsabili Area Segreteria e Servizi generali; responsabili Area Amministrazione e Contabilità; responsabili Area del Personale; responsabili Ufficio Post-laurea o Job placement; responsabili Sistema Gestione Qualità; responsabili Ufficio Sicurezza del lavoro.

- *Area Informatica e dei flussi documentali*: responsabili Centro Elaborazione Dati.

- *Area delle Biblioteche e della Comunicazione*: responsabili/direttori della Biblioteca; responsabili Comunicazione; responsabili Ufficio Promozione; responsabili/Direttori della Rivista.

Titolo VI – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 31 - Retribuzione mensile globale

1. La retribuzione lorda è composta dai seguenti elementi:
   a) Trattamento economico tabellare di categoria e posizione economica;
   b) eventuale superminimo;
   c) eventuale salario accessorio;
   d) quota mensile dell'Assistenza sanitaria integrativa ASI di cui all'art. 84;
   e) quota a carico del datore di lavoro nel caso di adesione del lavoratore alla Previdenza complementare di cui all'art. 83

2. La retribuzione deve essere corrisposta entro il giorno 8 del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga di cui all'art. 36.

3. Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 39, la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate.

4. Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dall'art. 41, la retribuzione sarà proporzionale al monte-ore annuo assegnato.

5. Sono fatte salve le condizioni retributive di miglior favore in atto.

6. Per retribuzione globale si intende quella individuale comprensiva di tutti gli elementi di cui al comma 1 del presente articolo.

7. A tutto il personale dipendente in forza alla data della firma del presente CCNL e in servizio dal 1° settembre 2023 è riconosciuto un importo *una tantum* di 350 Euro da corrispondersi entro il 31 gennaio 2025 quale riconoscimento del contributo apportato all'efficacia e all'efficienza dei servizi e della didattica.

Art. 32 - Retribuzione tabellare - Personale T.A.B.

1. Al personale amministrativo tecnico e bibliotecario, in ragione delle categorie e della posizione economica attribuita, è corrisposto il trattamento economico retributivo secondo le scadenze indicate nella seguente tabella:

2. Alle categorie professionali corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, secondo il diverso grado di autonomia e di responsabilità.

3. All'interno di ciascuna categoria, posizione economica ed area tutte le mansioni sono esigibili, fatte salve quelle per il cui esercizio siano previste specifiche qualifiche, abilitazioni professionali e previa, quando occorra, apposita formazione professionale.

Categoria	Sett. 2019	Dic. 2024	aumento	Sett. 2025	aumento	aumento nel biennio 24/25
B1	1.571,68	1.650,26 €	78,58 €	1.728,85 €	78,59 €	157,17 €
B2	1.627,78	1.709,17 €	81,39 €	1.790,56 €	81,39 €	162,78 €
B3	1.674,38	1.758,10 €	83,72 €	1.841,82 €	83,72 €	167,44 €
C	1.718,81	1.804,00 €	85,19 €	1.889,91 €	85,91 €	171,10 €
D	1.827,16	1.970,00 €	142,84 €	2.063,81 €	93,81 €	236,65 €
E	-	2.179,00 €	-	2.282,76 €	103,76 €	103,76

2. L'orario e la retribuzione categoria della Docenza sono regolamentati dagli artt. 40, 41, 42.

Art. 33 - Tredicesima mensilità

1. A tutto il personale dipendente viene corrisposta entro il 16 dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione in atto nel mese di dicembre, esclusi gli assegni familiari.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, vanno corrisposti tanti dodicesimi dell'ultima mensilità percepita pari ai mesi di servizio prestati.
3. Le frazioni di mese vengono prese in considerazione solo se superiori a 15 giorni ed in tal caso equiparate ad un mese intero.
4. Nel caso di variazione dell'orario di lavoro in più/in meno nel corso dell'anno solare, la tredicesima sarà ottenuta moltiplicando la media ponderale delle ore di lavoro medie mensili per la retribuzione oraria in atto nel mese di dicembre o al momento della cessazione del rapporto.

Art. 34 - Servizio fuori sede

1.Il personale impegnato in attività prestate fuori sede di lavoro (corsi di formazione e/o scambi culturali con l'estero ecc.), ha diritto alla normale retribuzione e al rimborso delle spese imputabili allo svolgimento della prestazione, ivi comprese le spese di vitto e alloggio qualora non previste.

2.Allo stesso personale, impegnato per più giorni, verrà inoltre riconosciuta una indennità di € 50,00 lordi al giorno con riposo compensativo per le domeniche e le festività infrasettimanali. Sono fatti salvi i trattamenti aziendali di maggior favore.

Art. 35 - Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile - Personale T.A.B.

1. La quota giornaliera della retribuzione viene determinata dividendo la retribuzione globale in godimento per 26.
2. La quota oraria della retribuzione mensile per i dipendenti a 38 ore settimanali viene determinata dividendo la retribuzione globale mensile per 164;

Art. 36 - Prospetto paga

1. In applicazione di quanto disposto dalla Legge 5 gennaio 1953, n. 4, la retribuzione deve risultare da apposito prospetto di paga, nel quale dovranno essere specificate le generalità del lavoratore, il livello d'inquadramento, il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli eventuali altri elementi che concorrono a formare la somma erogata nonché tutte le ritenute effettuate. Il prospetto di paga deve essere consegnato ai dipendenti contestualmente alla retribuzione secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

Art. 37 - Trattamento previdenziale

1. Il trattamento previdenziale è attuato con l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia.

2. Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore copia della cosiddetta certificazione unica (CU).

3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione (dichiarazione sostitutiva del CU) deve essere richiesta dal dipendente e consegnata dal datore di lavoro entro 12 giorni dalla richiesta.

Art. 38 - Progressione economica orizzontale - Personale T.A.B.

1. Per il personale T.A.B. inquadrato all'interno di ciascuna categoria, è prevista una progressione economica che si realizza mediante un premio annuale di professionalità (PAP), erogato con la retribuzione del mese di agosto dell'anno di riferimento.

2. Tale premio verrà erogato attraverso un meccanismo di valutazione fondato su un punteggio di merito riconosciuto al personale che abbia raggiunto:

a) 35 punti del punteggio previsto dalla seguente tabella: sarà riconosciuto un importo pari ad € 200,00 riproporzionato all'orario individuale di lavoro per i lavoratori part-time;

b) da 36 a 50 punti del punteggio previsto dalla seguente tabella: sarà riconosciuto un importo pari ad € 230,00 riproporzionato all'orario individuale di lavoro per i lavoratori part-time;

c) oltre 50 punti del punteggio previsto dalla tabella seguente sarà riconosciuto un importo pari ad € 300,00 riproporzionato all'orario individuale di lavoro per i lavoratori part-time.

	Elementi di progressione economica	Punti
1	Presenza effettiva sul lavoro per l'intera settimana, intendendo per settimana intera l'assolvimento dell'orario individuale contrattuale indipendentemente dalla sua distribuzione settimanale (minimo 35 settimane)	+ 1 per settimana
2	Rispetto standard di qualità per Istituzioni certificate	+ 5
3	Partecipazione a corsi di formazione organizzati o segnalati dalla Istituzione (massimo 5 punti)	+ 1 ogni 6 ore di corso
4	Partecipazione documentata a corsi liberamente scelti, inerenti la mansione svolta (massimo 5 punti)	+ 1 ogni 6 ore di corso
5	Raggiungimento obbiettivi fissati dall'istituzione	+ 3

3. I lavoratori che per tre anni consecutivi ottengono il Premio Annuale di Professionalità (PAP), di cui al precedente punto 2, accedono ad un diverso trattamento retributivo rispetto a quello in godimento all'interno della categoria di appartenenza, per un aumento pari ad € 20,00 mensili (PEO: Progressione economica orizzontale) per tredici mensilità, quale elemento distinto della retribuzione EDR, non riassorbibile e rivalutabile.

4. Il tempo di maturazione del punteggio al fine del PAP è riferito all'anno accademico: 1° settembre - 31 agosto.

5. Per il calcolo delle presenze di cui al punto 1:

a) sono escluse le ferie ordinarie;

b) le settimane utili non possono essere inferiori a 35 settimane per anno accademico (1° settembre - 31 agosto);

c) la presenza effettiva in servizio è riconosciuta anche per il periodo di partecipazione a corsi di formazione di cui al punto 3 della tabella, organizzati o indicati dalla Istituzione;

d) ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità (cfr. art. 1, comma 183 L. 208/2015);

e) i corsi di formazione liberamente scelti di cui al punto 4 della tabella e fruiti con permesso retribuito vengono considerati utili alla sola maturazione del punteggio per la partecipazione ai corsi.

f) L'orario individuale contrattuale ai fini della presenza settimanale si considera assolto nei casi di fruizione dei permessi per attività sindacale e dei permessi orari retribuiti.

Art. 39 - Orario di lavoro - Personale T.A.B.

1. L'orario di lavoro del personale amministrativo, tecnico e bibliotecario è pari a 38 ore settimanali per tutti i lavoratori inquadrati nelle categorie B, C, D ed E, e appartenenti a tutte le aree professionali.

2. Il sabato, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario settimanale, è sempre considerato giorno lavorativo.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro, solo nel caso di necessità di introdurre regimi di orario particolari (turni) è definita dalla Direzione dell'istituzione, tenuto conto di appositi criteri oggetto di contrattazione integrativa.

4. Completamento Orario. Il personale T.A.B. a tempo indeterminato che avesse un orario inferiore a quello contrattuale ha diritto al completamento dell'orario prima che si proceda a nuove assunzioni anche a tempo parziale, compatibilmente con l'organizzazione dell'Istituzione.

Art. 40 - Classificazione del personale docente

1. Il personale docente è suddiviso in due categorie:

A) professori stabili, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato:

- i professori ordinari di prima fascia che insegnano in una Facoltà ecclesiastica;

- i professori straordinari di prima fascia che insegnano in una Facoltà ecclesiastica;

- i professori ordinari e straordinari di seconda fascia che insegnano in Istituti Superiori di Scienze religiose, Istituti Affiliati, Seminari maggiori, Istituti di formazione universitaria ed accademica gestiti da Enti ecclesiastici, Istituti di alta formazione, Istituti, Centri e Associazioni di ricerca e formazione superiore, ovvero Istituzioni assimilate;

- professori incaricati/aggregati/associati, stabilizzati, docenti di materie obbligatorie non costituenti cattedra;

B) professori non stabili, con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato:

- docenti associati;

- docenti incaricati;

- docenti invitati;

- ricercatori.

Art. 41 - Orario di lavoro - Personale docente

1. La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti nel contratto individuale di lavoro.

2. L'orario di lavoro concordato, di cui al precedente punto 1, costituente un monte ore annuo, comprende sia l'attività docente, sia quella integrativa e di supporto in misura non superiore al 20 per cento del totale.

3. Per il personale docente la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo e, cioè, oltre che per ogni attività d'insegnamento, anche per le attività proprie del servizio accademico dedicato alle diverse attività (ricevimento degli studenti, riunioni di organi accademici, attività diverse distribuite in ragione della programmazione dell'Istituzione).

4. A seguito della maggiore o minore flessibilità di utilizzo, potranno esserci periodi ad orario inferiore oppure periodi ad orario potenziato rispetto all'orario convenzionale giornaliero/ settimanale/mensile di lavoro, fermo restando la corresponsione del dovuto trattamento economico annuo lordo su 13 mensilità.

5. Le ore dedicate per le tesi di laurea o dottorato degli studenti verranno retribuite con la corresponsione di una indennità economica onnicomprensiva erogata dopo la discussione della tesi. L'importo di tale indennità non può essere inferiore, per il Moderatore/Direttore ad € 300,00 per ciascuna tesi, e di € 200,00 per gli altri membri della Commissione. L'indennità per il conseguimento di altri titoli accademici (tesi di licenza, baccalaureato, ecc.) è rimessa ai Regolamenti delle singole Istituzioni.

6. La collocazione dell'orario di lavoro è fissata con atto scritto dalla Istituzione, nell'ambito della durata di cui al comma 1, tenendo conto, ove possibile, delle esigenze rappresentate dal docente.

Art. 42 - Retribuzione lorda oraria personale docente

1. Al personale dipendente di cui all'art. 40 compete il trattamento economico orario indicato dalla seguente tabella:

Qualifica	**Retribuzione oraria lorda minima**		
	2019	**2024**	**2025**
Ordinari di PRIMA FASCIA in Facoltà	€ 70,00	75,00	80,00
Straordinari di prima fascia in Facoltà	€ 65,00	70,00	75,00
Incaricati stabili e non stabili in Facoltà	€ 40,00	45,00	50,00
Ordinari di SECONDA FASCIA	€ 45,00	50,00	55,00
Straordinari di seconda fascia	€ 40,00	45,00	50,00
Incaricati/Aggregati/Associati, stabilizzati /non stabilizzati	€ 35,00	40,00	45,00

2. Il calcolo della retribuzione mensile si effettua in base alla seguente formula: paga oraria moltiplicata per l'ammontare del monte-ore annuo diviso 12. Il calcolo della retribuzione giornaliera si ottiene determinando 1/26 della retribuzione mensile.

3. Eventuali prestazioni lavorative eccedenti il monte orario annuo concordato tra le parti saranno retribuite con la normale retribuzione globale di fatto oraria.

Art. 43 - Indennità di funzione organizzativa

1. Al personale che svolge le funzioni direttive di Preside, Decano, Direttore di Dipartimento ecc. verrà riconosciuta una indennità di funzione», non inferiore al 15% della retribuzione lorda mensile percepita, che verrà corrisposta per il periodo del mandato.

2. Per il personale chiamato a svolgere le funzioni di Rettore della Istituzione, l'indennità di cui al primo comma non potrà essere inferiore al 20% della retribuzione lorda mensile percepita, che verrà corrisposta per il periodo del mandato.

Art. 44 - Disciplina delle mansioni del lavoratore

1. Le mansioni del lavoratore, per ciascuna categoria e con riferimento alla specifica area di appartenenza, sono definite dagli artt. 29 e 30.

2. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

3. In caso di modifica degli assetti organizzativi istituzionali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni, ove possibile, è accompagnato dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

4. Nella ipotesi di cui al comma 3, il mutamento di mansioni è comunicato in forma scritta, a pena di nullità, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

5. I lavoratori possono chiedere di essere inseriti in area diversa da quella di assegnazione e/o appartenenza, purché rientrante nella medesima categoria legale, a parità di retribuzione; la richiesta viene valutata dalla Istituzione in rapporto alle proprie esigenze organizzative, sulla base delle quali potrà trovare accoglimento, anche tenendo conto delle mansioni di pari contenuto professionale esplicate nell'area per la quale si effettua richiesta.

6. Nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c., quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, il datore di lavoro e il lavoratore possono accordarsi per eventuali modifiche delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione ("patto di demansionamento").

7. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diventa definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive (p. es. malattia, maternità, ferie), di altro lavoratore in servizio con diritto alla conservazione del posto, dopo sei mesi continuativi.

Art. 45 - Mansioni promiscue

1. Quando il dipendente sia assunto per espletare mansioni promiscue, la retribuzione mensile sarà data dalla somma delle parti della retribuzione globale calcolate proporzionalmente alle ore svolte nei diversi livelli e categorie.

TITOLO VII - ALTRE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Art. 46 - Lavoro notturno, festivo e straordinario

1. Il lavoro notturno è quello effettuato in un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Di conseguenza il lavoro notturno è svolto tra le ore 24 e le ore, 7 ovvero tra le ore 23 e le ore 6 ovvero tra le ore 22 e le ore 5 ed è retribuito con la maggiorazione della quota oraria lorda del 15% della retribuzione tabellare.

2. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino è vietato adibire le donne al lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6. Hanno facoltà di rifiutarsi di prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, qualora la stessa non abbia esercitato la facoltà di rifiutare l'esecuzione di prestazione di lavoro notturno, il lavoratore padre convivente che sia anch'esso lavoratore subordinato;
b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario e convivente di un minore di età inferiore a dodici anni;
c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

3. È considerato festivo il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni delle festività infrasettimanali: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25/26 dicembre, Santo Patrono.

4. Il lavoro prestato nei suddetti giorni viene retribuito con un 26.mo della retribuzione globale.

5. Ai lavoratori turnisti verrà corrisposta la maggiorazione per lavoro festivo nella misura del 15% della retribuzione globale, con riposo compensativo.

6. Il personale di segreteria che durante convegni e manifestazioni fosse disponibile per un numero di ore eccedenti il normale orario previo accordo fra le parti potrà:

a) recuperare le ore eccedenti con permessi retribuiti;
b) ottenerne il pagamento come ore straordinarie.

7. È considerato lavoro straordinario, per il personale T.A.B., quello prestato a fronte di ragioni di carattere eccezionale, legate a particolari esigenze di servizio non ricorrenti e non programmabili e oltre il limite dell'orario contrattuale settimanale di lavoro, salvo i casi previsti dal presente Contratto.

8. Il personale T.A.B. è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, a svolgere lavoro straordinario richiesto nel limite massimo di 120 ore annue. Di norma, il personale sarà avvisato con un giorno di anticipo.

9. Non sarà riconosciuto e retribuito il lavoro straordinario che non sia autorizzato dalla Direzione dell'istituzione.

10. Ciascuna ora di lavoro straordinario verrà compensata con una quota oraria della retribuzione globale maggiorata delle seguenti percentuali:

a) Lavoro straordinario diurno: 35%

b) Lavoro straordinario notturno: 40%

c) Lavoro straordinario festivo: 50%

d) Lavoro straordinario notturno festivo: 60%

11. Le percentuali superiori assorbono le inferiori.

12. Le festività civili (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno) coincidenti con la domenica vengono retribuite a tutti i dipendenti con un 26.mo della retribuzione globale oltre alla normale retribuzione.

Art. 47 - Riposo settimanale

1. Tutto il personale godrà di 24 ore di riposo settimanale normalmente coincidenti con la domenica, salvo esigenze di servizio, nel qual caso il riposo verrà fruito in altro giorno della settimana successiva, con la normale retribuzione.

Art. 48 - Vitto e alloggio

1. La Direzione della Istituzione può concedere, con facoltà di revoca, salvo preavviso di due mesi, vitto e/o alloggio al personale che lo richieda per iscritto. Detto servizio verrà pagato a parte dagli interessati.

Art. 49 - Ferie

1. I dipendenti, compresi quelli assunti ad orario ridotto, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie, con corresponsione della normale retribuzione, pari a 33 giorni lavorativi per ciascun anno, comprensivi delle festività soppresse.

2. La ricorrenza del Santo Patrono è giornata festiva, pertanto qualora fosse lavorata, o va recuperata con una giornata di permesso retribuito, anche in aggiunta alle ferie estive o retribuita con 1/26 della retribuzione globale mensile.

3. La maturazione avverrà dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati. Le frazioni di mese eccedenti i 15 giorni di calendario verranno considerati mese intero e le frazioni fino a 15 non saranno considerate.

4. Agli effetti del computo del periodo di ferie, la settimana, quale sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi.

5. L'utilizzo del periodo di ferie è interrotto in caso di ricovero ospedaliero o malattia documentata.

6. Le ferie ordinarie non potranno coincidere con assenza per maternità o puerperio né con il periodo di preavviso.

7. Le ferie sono irrinunciabili.

8. Il periodo di ferie ha carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi. È ammesso, comunque, il godimento di alcuni giorni in conto ferie, chiesti dal dipendente.

9. Le ferie potranno essere godute entro il mese di agosto dell'anno successivo a quello di maturazione.

10. Per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con le esigenze dell'istituzione, le ferie saranno godute:

- per i docenti: durante la sospensione delle lezioni, escluso il periodo delle vacanze di Natale e Pasqua;

- per il personale T.A.B.: durante la sospensione delle attività didattiche, nel periodo delle vacanze estive e invernali.

11. Nel periodo estivo le ferie non dovranno essere inferiori ai 2/3 dei giorni spettanti.

12. Il calendario delle ferie per il personale tecnico amministrativo sarà definito dalla Direzione della Istituzione in accordo con la OO.SS. firmatarie del presente CCNL nell'ambito della contrattazione integrativa di norma entro il mese di aprile di ogni anno.

Art. 50 - Permessi retribuiti

1. Il dipendente può usufruire nell'anno accademico fino ad un massimo di 10 giorni di permessi retribuiti, di cui:

- 5 gg. se si verificano comprovati e seri motivi familiari quali ad esempio: nascite, matrimoni, lutti, infortuni, ricoveri ospedalieri ed infermità gravi che riguardano il coniuge, anche legalmente separato, un parente entro il secondo grado o un componente della famiglia anagrafica, affine anche non convivente, della lavoratrice o del lavoratore;

- 5 gg., per la frequenza di corsi di aggiornamento inerenti alla mansione per la quale è stato assunto e liberamente scelti.

2. Le giornate di cui al punto 1 sono usufruibili in unica soluzione solo in casi molto gravi. Per fluire di tali permessi il dipendente deve farne richiesta scritta alla Direzione della Istituzione. In caso di massima urgenza è sufficiente la richiesta orale.

3. Sono ammessi inoltre alla retribuzione i giorni impegnati per documentata partecipazione ad esami, di cui all'art. 10 della Legge n. 300/70, e a concorsi pubblici, inerenti la mansione svolta, limitatamente alla giornata in cui si svolge la prova.

4. Nel caso che la sede d'esami disti oltre 200 km. dalla sede di lavoro verrà retribuita anche la giornata che precede e quella che segue.

5. In caso di assistenza a familiari portatori di handicap, si fa riferimento alla Legge n. 104/92 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 51 - Permessi brevi e recupero ritardo

1. Sono concessi brevi permessi retribuiti per un massimo di 10 ore per anno accademico, anche cumulabili, in caso di documentate esigenze personali di carattere medico (analisi, visite mediche, accertamenti clinici, ecc.).

2. Sono inoltre concessi permessi brevi retribuiti per un massimo di 15 ore per anno accademico, da recuperare, di norma, entro il mese successivo per:

-motivi di studio;

-rinnovo dei documenti di lavoro;

-eventuali ritardi.

Art. 52 - Permessi non retribuiti

1.In caso di eccezionali documentati motivi e per la partecipazione a concorsi pubblici, esclusi quelli previsti dal precedente art. 50, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno con autorizzazione della Istituzione.

Art. 53 - Permessi elettorali

1.Tutti i lavoratori dipendenti che siano stati nominati presidente, segretario, scrutatore, rappresentante di lista o di gruppo presso seggi elettorali in occasione di qualsiasi tipo di elezione, compresi i referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni. I giorni di assenza sono considerati dalla legge, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

2.I giorni festivi e la domenica, utilizzati per l'espletamento delle operazioni elettorali, sono recuperati con pari giorni di riposo compensativo dal lavoratore entro l'immediata settimana successiva. In caso di mancato recupero, per esigenze tecnico-organizzative, le suddette giornate vengono retribuite.

Titolo VIII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E ALTRE ASSENZE

Art. 54 - Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro

1.In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

A) Periodo di comporto

1.Mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 6 mesi, anche a cavallo di due anni solari; nel caso di superamento dei 6 mesi il dipendente potrà richiedere un periodo di aspettativa, senza retribuzione, fino ad un massimo di 6 mesi, dietro presentazione di certificato medico. In tal caso il lavoratore dovrà presentare la richiesta almeno 10 giorni prima della scadenza. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto.

2.Mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi (365 gg.) nel periodo di 3 anni o meno, dovute anche ad eventi morbosi diversi. In tal caso il datore di lavoro potrà informare il lavoratore del termine del periodo di comporto. Nel computo delle assenze massime nell'arco dei 3 anni, non sono considerate le aspettative non retribuite di cui al precedente comma. Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati è facoltà dell'istituto risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, fermo restando il diritto del dipendente al T.F.R.

B) Trattamento economico

1.Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia e di infortunio, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio il 100% della normale retribuzione mensile netta del mese precedente la malattia per un massimo di 180 giorni nell'anno solare, salvo il caso di aspettativa richiesta dal dipendente di cui al n. A)1 del presente articolo. Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza. Quando si tratta di ricaduta nella stessa malattia o di malattia a cavallo di due anni solari i periodi vengono computati secondo le indicazioni INPS. In tutte le ipotesi di assenza dal servizio per malattia è facoltà della Direzione verificare lo stato e la durata della malattia. Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle Aziende Sanitarie Locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

2.In caso di mancato riconoscimento da parte dell'INPS del diritto della indennità di malattia per carente o tardiva presentazione della documentazione giustificativa da parte del lavoratore il datore di lavoro ha diritto al rimborso sia delle anticipazioni fatte per conto dell'INPS sia di quanto corrisposto a proprio carico dall'inizio della malattia.

3.Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali, le fasce orarie di reperibilità sono quelle determinate dagli appositi provvedimenti aventi valore legale (attualmente dal Decreto del Ministero della Sanità dell'8 gennaio 1985, pubblicato sulla G.U. del 7 febbraio 1985, sono così determinate: 10.00- 12.00/17.00-19.00, sabato e domenica compresi).

4.La prescritta certificazione di malattia, obbligatoria anche per assenze inferiori a 3 giorni, è inviata all'istituzione e all'INPS entro due giorni lavorativi dal rilascio.

5.In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti quali, a mero titolo esemplificativo, emodialisi o chemioterapia, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day hospital, di assenza per sottoporsi alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o Struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso alla intera retribuzione prevista dal presente articolo. Tali giorni di assenza sono computati ad ogni effetto come servizio effettivamente prestato.

Art. 55 - Infortunio sul lavoro

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

2.In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

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

4.La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

5.Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1 ° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione. La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Ente assicuratore.

6. Per quanto concerne il trattamento economico dovuto per malattia professionale si rinvia alle disposizioni di legge.

Art. 56 - Permessi per lavoratori invalidi

1.Ai lavoratori cui sia stata riconosciuta una invalidità civile superiore al cinquanta per cento sono riconosciuti 30 giorni ad anno accademico (anche non continuativi) di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità debitamente documentate (art. 7 Dlgs 18 luglio 2011 n. 119). Tali permessi sono aggiuntivi al periodo di malattia di cui all'art. 54.

Art. 57 - Congedo matrimoniale

1.Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 gg. di calendario, non frazionabili, in concomitanza dell'evento. Se il congedo matrimoniale si sovrappone alle ferie, le stesse devono essere fruite in altro periodo.

2.La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 10 gg. di anticipo.

3. Durante il congedo il lavoratore è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione.

Art. 58 - Tutela della maternità e della paternità

A - Norme di carattere generale

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori si applicano le disposizioni in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal D.lgs. n. 151/01 e successive modifiche e integrazioni, a cui si fa riferimento per quanto non è previsto dal presente CCNL e dal successivo comma 2.

2. Specifica normativa contrattuale.

   a) Durante il periodo di congedo di maternità o di paternità alternativo, rientrante nel primo biennio economico previsto dal presente CCNL, la lavoratrice madre o in alternativa il padre lavoratore ha diritto a percepire un'indennità pari al 95% della retribuzione media globale giornaliera. Dal 01/01/2026 verrà corrisposta una integrazione a quanto corrisposto dall'INPS tale da consentire alla lavoratrice o al lavoratore di percepire il 100% della normale retribuzione mensile netta. Le integrazioni a quanto corrisposto dall'INPS maturano i corrispondenti ratei di tredicesima.

   b) Per il personale docente, data la specifica caratterizzazione delle istituzioni oggetto del presente CCNL, la fruizione del congedo parentale potrà aver luogo esclusivamente su base giornaliera. Per il personale ATA il congedo parentale è fruibile nella singola giornata in modalità oraria pari alla metà dell'orario medio giornaliero, riferito al mese precedente nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

3. Fermo restando quanto disposto dal citato D.lgs. n. 151/01 e dal presente CCNL, si rinvia, per la normativa in materia di tutela della maternità e della paternità, all'Allegato n. 4.

Art. 59 – Congedi per eventi e cause particolari

A. Congedo per gravi motivi personali o familiari

Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla legge n. 53/00 art. 4 comma 2 e dal D.lgs. n. 278 del 21 luglio 2000, un congedo non retribuito per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni per gravi motivi relativi alla situazione personale o della propria famiglia anagrafica o dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, o di parenti e affini entro il terzo grado portatori di handicap.

B. Prolungamento del congedo parentale

Ai sensi dell'art. 8 comma 1 D.Lgs. n.80/2015, la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre, per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4, comma 1 della legge 5 febbraio 1992, n.104, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'art.58, non superiore a tre anni, a condizione che il specializzati, salvo genitore.

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

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

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

C. Congedo straordinario

Per l'assistenza di un familiare disabile in situazione di gravità, il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla Legge n. 53/00 art. 4 comma 4-bis, e dal D.lgs. n. 119/2011 art. 4 e successive modifiche e integrazioni, un congedo, con retribuzione a carico dell'Ente previdenziale, per la durata massima di due anni, non valido ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto. Per i soggetti che hanno diritto al congedo straordinario si fa riferimento all'art.4 del D.lgs. 119/2011.

D. Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Ai sensi dell'art. 24 D.lgs. n.80/2015, la donna lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui al D.L. 14 agosto 2013 n. 93, convertito con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013 n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del suddetto diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il Datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 gg., con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.

Durante tale periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire l'indennità economica secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo può essere fruito su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, ove disponibili in organico, (art. 24 D.lgs. 80/2015)

Parimenti il rapporto a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 60 - Aspettative e permessi per cariche pubbliche elettive

1.Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive o sindacali territoriali, regionali o nazionali viene concessa una aspettativa per la durata della carica.

2.Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione.

3.I dipendenti che, nelle condizioni di cui ai precedenti commi, non usufruiscono di aspettative hanno diritto a permessi retribuiti e non retribuiti secondo quanto previsto dalle vigenti normative di legge e dal presente Contratto.

Art. 61 - Aspettativa non retribuita

1.Dopo un anno di servizio l'Istituzione ha facoltà di concedere al dipendente che lo richieda un periodo di aspettativa senza retribuzione fino al massimo di un anno. Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

2.L'Istituzione risponde per iscritto entro 10 giorni dalla richiesta.

3.Terminato il periodo, al lavoratore non può, comunque, essere concessa una nuova aspettativa se non dopo almeno 2 anni di servizio.

4.Durante il periodo dell'aspettativa il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Art. 62 - Diritto allo studio

1.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.

2.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.

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

a)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 della Istituzione;

b)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.

4.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.

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

6.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 della Istituzione.

7.In sede di contrattazione decentrata potranno essere definite, ove necessarie, ulteriori modalità applicative e/o particolari per la partecipazione e la frequenza ai corsi di cui al presente articolo ed ulteriori discipline per rispondere ad esigenze specifiche.

8.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 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 63 - Sospensione straordinaria dell'attività

1.Qualora la sospensione del servizio prestato dall'istituzione sia imputabile a causa di forza maggiore o per decisione dell'Ente gestore, il personale non è tenuto al recupero delle ore e/o dei giorni di lavoro non prestati, mantenendo il diritto alla retribuzione.

Titolo IX - NORME DISCIPLINARI

Art. 64 - Regolamento interno

1.Il Regolamento interno predisposto dall'istituzione, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei dipendenti all'atto della assunzione o al momento della successiva compilazione e affisso in luogo pubblico per la consultazione. Esso non può contenere norme in contrasto con il presente CCNL e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per eventuali successive modifiche.

Art. 65 - Doveri dei lavoratori

1.I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri propri del rapporto di lavoro subordinato. Data la particolarità del servizio, è fatto obbligo a tutti i lavoratori:

a) di espletare le proprie mansioni in conformità della categoria e posizione conferita;

b) di osservare l'orario di servizio;

c) di segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;

d) di rispettare e far rispettare agli studenti il Regolamento interno dell'Istituzione;

e) di osservare le eventuali modifiche di orario nel caso di rapporto di lavoro a tempo pieno;

f) di mantenere il segreto d'ufficio;

g) di non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;

h) di segnalare l'eventuale assenza o ritardo prima dell'inizio del servizio, per garantire adeguata sostituzione;

i) di usare e conservare con cura strumenti e materiali affidatigli.

2.Al personale docente a tempo indeterminato inoltre è fatto obbligo di comunicare alla Direzione, per iscritto ed entro 15 giorni, l'accettazione di incarichi di insegnamento presso altre Istituzioni accademiche, sempreché compatibili ai sensi della legislazione vigente.

Art. 66 - Provvedimenti disciplinari

1.Le infrazioni alle norme del presente Contratto possono essere punite, secondo la gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a)richiamo verbale;

b)richiamo scritto;

c) multa non superiore all'importo di 3 ore di paga base;

d)sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni 3 di effettivo lavoro (3/26).

2.Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa, salvo per quanto riguarda il richiamo verbale di cui alla precedente lettera a).

3.La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà, in nessun caso, essere inferiore a gg. 10 dalla data di ricezione della contestazione.

4.Il dipendente potrà farsi assistere dalla Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce il mandato.

5.Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata inviata entro 6 gg. dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

6.Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte, tranne che non venga comminato il licenziamento disciplinare.

7.I provvedimenti disciplinari, comminati senza osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci.

8.Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

9.Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle Leggi n. 604/66 e n. 300/70, nonché al D.lgs. n. 23/15.

Art. 67 - Richiamo scritto, multa e sospensione

1.Incorre nei provvedimenti di richiamo scritto, multa e sospensione il lavoratore che in via esemplificativa:

a.non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio della assenza stessa, salvo il caso impedimento giustificato;

b.senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o anticipi la cessazione;

c.esegua negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;

d.per disattenzione o negligenza danneggi il materiale della Istituzione.

2.L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

Art. 68 - Licenziamento per mancanze

A) Licenziamento con preavviso

1.In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo precedente, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B). A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni:

-comportamento in contrasto con quanto previsto al 2° comma dell'art. 17 all'interno dell'Istituto;

-assenze ingiustificate ripetute almeno sei volte durante l'anno, prima o dopo i giorni festivi;

-gravi negligenze nell'espletamento delle proprie mansioni;

-lezioni private impartite agli allievi della propria Istituzione accademica;

-insubordinazione ai superiori;

-abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dai casi previsti dall'articolo successivo;

-recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 67, quando siano stati comminati almeno due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 66, salvo quanto disposto al penultimo comma dell'art. 66.

B) Licenziamento senza preavviso

1.In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi alla Istituzione grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge. A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

-grave insubordinazione ai superiori;

-assenza ingiustificata oltre i 6 giorni consecutivi, nei quali è prevista la propria attività lavorativa;

-furto nella Istituzione;

-danneggiamento doloso al materiale della Istituzione;

-abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone, o grave danno alle cose, o comunque compia azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

-rissa all'interno della Istituzione;

-diffusione di periodici o stampati contrari ai principi formativi della Istituzione e della morale cattolica;

-diffamazione pubblica nei riguardi della Istituzione;

- sentenza di condanna penale passata in giudicato.

Art. 69 - Risoluzione del rapporto di lavoro

1.Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve, salvo giusta causa, alla scadenza del termine.

2.Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge.

3.Al lavoratore dipendente che abbia raggiunto l'età di pensionabilità di vecchiaia e non abbia raggiunto il numero di anni richiesti per il minimo della pensione, secondo la legislazione attualmente vigente, è consentito rimanere in servizio, su richiesta, fino al raggiungimento del limite minimo e comunque non oltre il settantunesimo anno di età.

4.La revoca del Nulla Osta per l'insegnamento da parte dell'Autorità Ecclesiastica competente costituisce giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 70 - Disciplina dei licenziamenti individuali

1.L'Istituzione deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

2.La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi precedenti è inefficace.

4.Il licenziamento del dipendente non può che avvenire per giusta causa o giustificato motivo.

5.L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

6.Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento della Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

7.Per quanto non previsto si fa riferimento alla legislazione vigente in materia.

Art. 71 - Disciplina del licenziamento individuale

per giustificato motivo oggettivo

1.Per esigenze connesse alla riorganizzazione della attività accademica prevista dagli Organismi statutari delle Istituzioni (ad es. contrazione del numero degli studenti iscritti ai corsi accademici, non riproposizione di talune discipline o corsi opzionali, ecc.) si configura il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo.

2.In tal caso, il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze più di quindici lavoratori nella stessa unità produttiva o nello stesso Comune o comunque più di sessanta complessivamente, quando il licenziamento riguarda lavoratori assunti entro il 6 marzo 2015 deve seguire la seguente specifica procedura prevista dall'art. 7 della Legge 604/1966, come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n.92 e s.m.i.

a)Il datore di lavoro prima di formalizzare il recesso dal contratto di lavoro, deve inviare all'Ispettorato territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e, per conoscenza, al lavoratore, una comunicazione in forma scritta in cui siano indicati:

- l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo;
- gli specifici motivi alla base del licenziamento;
- le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato;

b)entro il termine di sette giorni decorrenti dalla data di ricezione della comunicazione, l'ispettorato territoriale del lavoro convoca il datore di lavoro e il lavoratore per un incontro, consistente in un tentativo di conciliazione, da svolgersi dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione prevista dall'articolo 410 c.p.c.

c) l'incontro dovrà svolgersi e concludersi entro venti giorni (di calendario) dal momento in cui l'ispettorato territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione (salvo, naturalmente, che le parti non ritengano, di comune accordo, di proseguire i contatti nel tentativo di raggiungere un accordo). Durante l'incontro, datore di lavoro e lavoratore potranno farsi assistere dalle rispettive organizzazioni di rappresentanza ovvero da un avvocato o da un consulente del lavoro.

d)al termine dei venti giorni (o del più lungo periodo concordato tra le parti o del periodo di sospensione dovuto a legittimo e documentato impedimento del lavoratore), se non si è trovato un

SB 57

accordo, il datore di lavoro potrà comunicare il licenziamento al lavoratore nel rispetto delle seguenti condizioni:

-forma scritta;

-specificazione dei motivi che lo hanno determinato;

-rispetto del diritto del lavoratore a prestare il contrattuale periodo di preavviso oppure, in alternativa, a ricevere la relativa indennità sostitutiva.

Art. 72 - Licenziamento per causa di forza maggiore

1. In caso di ristrutturazione dell'attività accademica o di contrazione del numero predeterminato degli studenti iscritti ai corsi di studio, le Istituzioni che procedono al licenziamento del personale per giustificato motivo oggettivo o alla riduzione dell'orario di lavoro dello stesso personale seguono la procedura qui indicata.

2. A parità di categoria, area e posizione economica, è soggetto a riduzione di orario o licenziamento, in via prioritaria:

- chi gode di pensione ordinaria,

- chi è in possesso dei requisiti massimi di pensionabilità secondo la legislazione attualmente vigente;

- chi ha minore anzianità di servizio per categoria, area e posizione economica di appartenenza. Per ciascun anno di anzianità di servizio viene attribuito un punteggio pari a 3 punti.

Non è soggetto al provvedimento di licenziamento o di riduzione di orario, il personale che gode di interdizione ai sensi della Legge n. 151/00, il personale assunto tra le categorie protette nella misura della percentuale prevista dalle norme di legge.

3. In caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli complessivamente dal maggiore importo dell'Assegno unico per i figli a carico e dalle maggiori detrazioni IRPEF applicate per carichi familiari in busta paga. In caso di ulteriore parità, il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore anzianità anagrafica.

4. Qualora in alternativa al licenziamento, al personale venga proposto il passaggio a mansioni inferiori, ciò avverrà ai sensi e con le procedure previste dalla vigente legislazione.

Art. 73 - Licenziamento collettivo

1. Quando in Istituzioni con più di 15 dipendenti si dovesse procedere al licenziamento di almeno 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni per i motivi di cui al precedente art. 72, si applicherà la procedura di cui alla Legge n. 223/91.

2. Le Istituzioni, perciò, devono darne comunicazione preventivamente alle R.S.A e alle OO.SS. Nazionali, alla Regione e/o al Ministero del Lavoro nelle sue articolazioni territoriali e all'AGIDAE.

3. Entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, di cui al precedente comma, le OO.SS firmatarie del presente CCNL manifesteranno con richiesta formale all'istituzione e all'AGIDAE la loro disponibilità per un esame congiunto in sede sindacale.

4. La procedura sindacale deve concludersi entro 45 giorni dalla data del ricevimento della comunicazione del datore di lavoro. Il precedente termine è ridotto alla metà quando i lavoratori interessati sono meno di 10.

5. L'esito dell'esame congiunto deve essere comunicato dal datore di lavoro agli uffici della pubblica amministrazione di riferimento.

6. Qualora non si sia raggiunto un accordo, verrà espletato, entro 30 giorni dall'invio della comunicazione agli uffici della pubblica amministrazione di riferimento, il tentativo di conciliazione in sede amministrativa. Il termine di cui al precedente comma è ridotto a 15 giorni se i lavoratori interessati sono meno di 10.

7. A conclusione delle procedure previste ai precedenti commi, l'istituzione potrà procedere alla comunicazione di licenziamento collettivo dei lavoratori in esubero nel rispetto dei termini di preavviso e di quanto previsto dal successivo art. 76 e il lavoratore potrà procedere alla eventuale contestazione dello stesso.

Art. 74 - Reimpiego

1. L'Istituzione, prima di procedere a nuove assunzioni, deve nell'ordine:

-completare l'orario del personale in servizio, nei limiti di quanto previsto all'art. 39;

-dare la precedenza, a parità di titoli culturali (diploma, laurea, titoli o qualifiche professionali), ai dipendenti che abbiano già prestato servizio presso l'istituzione e siano stati licenziati esclusivamente per riduzione di personale.

2. Il lavoratore conserva tale diritto anche nell'anno accademico seguente quello del licenziamento.

3. Il personale riassunto con le stesse mansioni non dovrà essere sottoposto al periodo di prova e l'anzianità decorrerà ad ogni effetto dalla data di riassunzione.

4. Per facilitare le assunzioni, l'AGIDAE informerà le Istituzioni dell'elenco del personale già in servizio presso altri Istituti aderenti licenziato per cause di forza maggiore o per giustificato motivo oggettivo nonché di quello del personale in servizio ad orario ridotto presso altri Istituti aderenti, che abbia fatto richiesta di completamento d'orario. Gli elenchi potranno essere consultati dai Gestori delle Istituzioni aderenti.

Art. 75 - Chiusura delle Istituzioni

1. Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura della Istituzione, il Gestore procederà secondo quanto previsto dai precedenti artt. 72 e 73 e, occorrendo, dalla Legge n. 223/91 e sue integrazioni e modificazioni. In questi casi il preavviso di cui all'art. 76 è di mesi 4.

2. L'Istituzione trasmetterà l'elenco del personale licenziato all'AGIDAE, che provvederà ad informare altre Istituzioni della provincia per favorirne l'eventuale assunzione.

Art. 76 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

1 .La parte che risolve il rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia per dimissioni sia per licenziamento deve comunicarlo per iscritto e deve dare il preavviso. Il preavviso non opera in caso di cessazione durante la prova e nel caso di giusta causa sia da parte del datore di lavoro che del lavoratore.

2. La sopravvenuta malattia interrompe il preavviso che può essere completato allo scadere dell'evento o indennizzato.

3. I termini del preavviso sia in caso di licenziamento come in quello di dimissioni sono:

-dipendenti delle categorie B e C: 1 mese;

-dipendenti della categoria D ed E: due mesi

-dipendenti assunti con contratto di apprendistato o a tempo determinato: 1 mese per le Categoria B-C;

-personale docente non stabile assunto con contratto a termine: 1 mese;

-personale docente stabile assunto con contratto a tempo indeterminato: 2 mesi.

4. Il periodo di preavviso è elevato a 4 mesi in caso di chiusura totale della Istituzione.

5. La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione lorda che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso calcolata ai sensi dell'art. 2121 c.c.

6.Il datore di lavoro trattiene tale indennità sulle spettanze nette dovute al lavoratore a qualsiasi titolo.

7.Il datore di lavoro può, sia in caso di licenziamento che in caso di dimissioni, dispensare il dipendente dalla effettuazione del periodo di preavviso corrispondendogli una indennità sostitutiva pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante tale periodo. In tal caso il rapporto cessa in tronco e la parte esonerata riceve l'indennità sostitutiva.

8.Durante il periodo di preavviso lavorato il dipendente T.A.B. avrà diritto ad un permesso retribuito di complessive 15 ore, riproporzionato in caso di orario parziale, per le pratiche relative alla ricerca di un'altra occupazione.

Art. 77 - Risoluzione per sopravvenuta inidoneità permanente

1.Il rapporto di lavoro può essere risolto per sopravvenuta inidoneità permanente che impedisca del tutto lo svolgimento dell'attività stabilita contrattualmente, dopo aver esperito ogni utile tentativo di recupero al servizio attivo, anche parziale, anche in funzioni diverse da quelle proprie allo stesso livello retributivo o a livello inferiore.

2.Il suddetto tentativo è realizzato all'interno della procedura sia sindacale sia amministrativa.

Art. 78 - Decesso del lavoratore

1.In applicazione dell'art. 2122 c.c., la cessazione del rapporto di lavoro che avvenga per il decesso del dipendente dà diritto, agli aventi causa, oltre ai diritti economici acquisiti, alla indennità di due mensilità in conformità dell'art. 2118 c.c.

Art. 79 - Trattamento di fine rapporto (TFR)

1. In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro il lavoratore dipendente ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

2. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5, computando per mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 gg. e non considerando quelle inferiori a 15 gg. La retribuzione, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

3. In caso di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio devono essere computati nella retribuzione di cui al 2° comma, l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

4. Il trattamento di cui al precedente 1° comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato su base composta al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

5. Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente in caso di frazione di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a 15 gg. si computano come mese intero e quelle inferiori a 15 gg. non si considerano.

6. Il lavoratore dipendente, con almeno 8 anni di accantonamento, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta, e anticipo per formazione e per aspettativa nei casi previsti dalla Legge n. 53/00.

7. Le richieste possono essere soddisfatte annualmente entro i limiti del 25% degli aventi titolo, di cui al precedente comma.

8. PREVIFONDER.

8.1. **(Contributo del lavoratore)** Tranne il caso di mancata adesione a PREVIFONDER, il lavoratore versa al fondo di previdenza, di cui all'art. 83, il T.F.R. maturando, calcolato secondo quanto previsto dai commi 1, 2, 3, del presente articolo, e ha il diritto di versare al Fondo di previdenza negoziale, quale contributo volontario, anche il T.F.R., in tutto o in parte, già maturato in precedenza elo una parte della retribuzione.

I contributi versati al fondo, con esclusione del TFR, sono fiscalmente deducibili dal lavoratore fino al massimo annuo di 5.164,70 euro.

8.2 **(Trasferimento della posizione)** Trascorsi due anni dall'iscrizione al Previfonder il lavoratore può chiedere il trasferimento della propria posizione previdenziale presso un'altra forma pensionistica complementare.

8.3 **(Riscatto della posizione)** In caso di perdita dei requisiti di iscrizione a Previfonder, quale, ad esempio, dimissioni, licenziamento, nuovo rapporto di lavoro con diverso CCNL, il lavoratore ha il diritto di riscattare la posizione maturata fino a quel momento.

8.4 **(Anticipazione della posizione previdenziale)** Il lavoratore iscritto al Fondo di previdenza complementare, può chiedere un'anticipazione della posizione maturata nei seguenti casi:

a) con qualsiasi anzianità di iscrizione a Previfonder, e nella quota massima del 75%, per spese sanitarie, a seguito di gravissime situazioni inerenti lo stesso lavoratore, il coniuge, i figli, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle Autorità Sanitarie pubbliche;
b) con almeno 8 anni di iscrizione a Previfonder e nella quota massima del 75% per l'acquisto della prima casa per sè o per i figli, per la realizzazione di interventi di manutenzione straordinaria, restauro, ristrutturazione della casa di abitazione;
c) con almeno 8 anni di anzianità di iscrizione a Previfonder e nella quota massima del 30% per ulteriori esigenze personali non documentate.

Art. 80 - Restituzione dei documenti di lavoro

1.Alla cessazione del rapporto di lavoro, indipendentemente da qualsiasi contestazione in atto, spettano al lavoratore dipendente i seguenti documenti:

a) certificazione unica

b) certificato di servizio con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro, del livello e delle mansioni;

c) eventuale certificato di licenziamento valevole per l'indennità di disoccupazione (su modulo fornito dall'INPS);

d) documenti relativi agli assegni familiari;

e) quant'altro previsto dalle leggi vigenti.

Art. 81 - Tentativo di conciliazione

1.In tutti i casi di controversie ai sensi degli artt. 409, 410, 412 e seguenti c.p.c., così come modificati e integrati dal D.lgs. n. 80/98, le parti potranno esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale e/o amministrativa presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL), a prescindere dal numero dei dipendenti.

2.Per il tentativo di conciliazione in sede sindacale si fa riferimento alla procedura di cui all'art. 8 del presente CCNL.

Art. 82 - Collocamento obbligatorio dei disabili:

criteri di determinazione della base di computo

1.Ai fini della applicazione della L. 68/99 e del successivo Regolamento Governativo di attuazione (4 agosto 2000) le parti concordano che:

- per le Università Pontificie, Facoltà ecclesiastiche, Istituti Universitari ecclesiastici, Istituti Superiori di Scienze Religiose, Seminari Maggiori, Istituti di alta formazione, Istituti di formazione universitaria ed accademica gestiti da Enti ecclesiastici, Istituti di Alta Formazione, Istituti Centri e Associazioni di Ricerca e formazione superiore la quota di riserva si calcola sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative. Non va, di conseguenza, considerato il personale direttivo e il personale docente. Ai fini del calcolo si dovrà fare riferimento al personale inquadrato contrattualmente nell'Area Prima - Servizi Amministrativi, Tecnici ed Ausiliari delle Categorie B e C;

- non sono considerate "nuove assunzioni" quelle effettuate per la sostituzione dei lavoratori assunti con diritto alla conservazione del posto;

- sono esclusi dalla base di computo per la quota di riserva i lavoratori con particolari contratti: apprendistato, contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato, lavoro intermittente, contratto a tempo determinato della durata inferiore a sei mesi, lavoratori con contratto di lavoro da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;

-non vanno inoltre computati i lavoratori divenuti invalidi durante lo svolgimento del proprio servizio e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%;

- l'assunzione part-time di un lavoratore con invalidità superiore al 50% dà diritto al datore di lavoro di considerarlo come "unità lavorativa" a prescindere dall'orario concordato.

Art. 83 - Previdenza complementare - PREVIFONDER

Le parti concordano che un più elevato livello di copertura previdenziale, considerata l'evoluzione del sistema del welfare contrattuale, è un obiettivo qualificante delle relazioni sindacali ai fini delle tutele e del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori impegnati nelle strutture educative e scolastiche. Per quanto sopra:

1. Viene costituito il Fondo di Previdenza Complementare negoziale (PREVIFONDER), per la cui copertura è dovuto un contributo mensile, per ogni lavoratore, pari al 2% della retribuzione tabellare lorda in atto al 31/12/2023, rapportata alla percentuale di part-time, totalmente a carico del datore di lavoro, per 13 mensilità annue e per l'intera durata quadriennale del presente CCNL. L'importo è versato al fondo a partire dal mese successivo a quello di costituzione di PREVIFONDER.

Tale importo è parte integrante della retribuzione di cui all'art. 31.

2. Il contributo di cui al comma 1 non è dovuto ai lavoratori che non aderiscono a PREVIFONDER.

3. Il contributo di cui al presente articolo non costituisce, ai sensi dell'art. 12, comma 4, lett. i) della Legge 153/ 1969 e s.m.i, reddito imponibile ed è assoggettati solo contributo di solidarietà pari al 10 per cento.

Art. 84 - Assistenza sanitaria integrativa

1. A tutti i dipendenti viene garantito l'istituto dell'Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI), per la cui copertura è dovuto un contributo mensile, per ogni lavoratore, pari a € 7 a carico del datore di lavoro; tale importo è parte integrante della retribuzione di cui all'art. 31.

2. In caso di omissione contributiva il datore di lavoro è tenuto a risarcire al dipendente il danno causato dalla perdita della prestazione a carico dell'ASI.

3. Le parti si danno atto che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi di cui al presente articolo i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro, hanno natura retributiva.

4. Il contributo di cui al presente articolo non costituisce, ai sensi dell'art. 12, comma 4, lett. f) della Legge 153/1969 e s.m.i, reddito imponibile ed è assoggettato al solo contributo di solidarietà pari al 10 per cento.

5. Potrà altresì aderire all'ASI il personale religioso ed ecclesiastico appartenente agli Enti datoriali, nonché il personale religioso comunque facente parte di Ordini e Congregazioni residenti in Italia.

Art. 85 - Trasferimento e cessione di azienda o di ramo di azienda

1. Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di Istituzione o di un suo ramo indipendentemente dal mezzo tecnico e giuridico operato in concreto, si applicano le norme previste dalla Legge 428/1990 e dal D.lgs. n. 18/2001 e successive modifiche ed integrazioni e il rapporto di lavoro del personale interessato al trasferimento continua ad essere disciplinato dal presente CCNL e successivi rinnovi, e comunque al personale dipendente si continuano ad applicare le condizioni di miglior favore eventualmente in atto.

2. La stessa disposizione vale anche nelle ipotesi di appalto o cambiamento della gestione di appalto ovvero nei casi di cambiamento di ente gestore nelle convenzioni, negli affidamenti e nelle concessioni con gli Enti pubblici.

Art. 86 - Norma di rinvio

Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, valgono le disposizioni di legge vigenti.

AGIDAE

FLC CGIL

CISL SCUOLA

FEDERAZIONE CISL UNIVERSITÀ

SNALS ConfSAL

SINASCA