RINNOVO CCNL 25-27

NOTA INTEGRATIVA ALLA PIATTAFORMA

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO 2

Delegazione trattante 2

Validità ed efficacia 2

Ultrattività 2

DIRITTI SINDACALI 2

Diritto di informazione e proselitismo 2

Assemblea 2

ISTUTUTI ECONOMICI 3

Quattordicesima Mensilità 3

PAR 3

Equiparazione alla presenza 3

ORARIO DI LAVORO 4

LAVORO AGILE E TELELAVORO 4

Clausola Accessoria sulla priorità di accesso 4

Clausola di rinvio alla Contrattazione Integrativa di Secondo Livello 4

PERMESSI RETRIBUITI (Art.20) 5

Estensione 36 ore da recuperare 5

Accesso Garantito ai Permessi per Visite, Esami Ritiro farmaci speciali e Terapie 5

BANCA ORE 5

RLS 6

Procedura di nomina 6

Obbligo Formativo 6

Comunicazione INAIL 6

Numero di RLS 6

PERIODO DI COMPORTO 6

ORDINAMENTO (Art.43, Art.45) 6

Progressioni economiche all'interno delle Aree 6

AREE PROFESSIONALI 6

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Delegazione trattante: la composizione della delegazione sindacale trattante è esclusivamente determinata dalla sigla stessa, i rappresentanti sindacali aziendali possono richiedere la presenza di supporto alla trattativa dei coordinatori nazionali di riferimento.

Validità ed efficacia: il Contratto Integrativo Aziendale assume validità ed efficacia solo se le OO.SS. firmatarie rappresentano almeno il 50 per cento più uno dei lavoratori della Cassa sindacalizzati. In tal caso l'efficacia dell'accordo è estesa – Erga Omnes – a tutti i lavoratori, siano essi iscritti a sigle firmatarie, non firmatarie o non iscritti ad alcuna OS.

Ultrattività: il Contratto Integrativo Aziendale conserva la propria validità e continua a produrre i suoi effetti anche dopo la sua scadenza, fino a quando non sarà sostituito da un nuovo accordo collettivo aziendale che lo integri o lo modifichi.

DIRITTI SINDACALI

Diritto di informazione e proselitismo: al fine di garantire il diritto all'informazione sindacale ed al proselitismo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 e 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, gli Enti metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali aziendali, nonché ai sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, oltre ai consueti luoghi per affissioni quali albi fisici o digitali, l'utilizzo della e-mail aziendale come strumento di comunicazione sindacale ai lavoratori. Gli Enti potranno organizzare l'invio di queste comunicazioni predisponendo una o più caselle e-mail riservate alle organizzazioni sindacali. *(Corte di Cassazione ordinanza n. 16746 del 21 giugno 2019 e sentenza n. 35643 del 5 dicembre 2022).*

Assemblea: I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea nei giorni di attività lavorativa all'interno dell'unità produttiva nel luogo all'uopo indicato ovvero, in caso di impossibilità, in locale messo a disposizione dall'Ente nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro. I locali messi a disposizione dovranno essere dotati degli strumenti tecnologici necessari per consentire la partecipazione da remoto dei lavoratori impossibilitati a partecipare in presenza.

ISTUTUTI ECONOMICI

Quattordicesima Mensilità

1. A far data dal **[inserire data inizio maturazione]**, la Cassa riconosce a favore del dipendente una mensilità aggiuntiva denominata "quattordicesima mensilità", da corrispondere annualmente entro il mese di **[giugno/luglio]**.
2. L'importo della quattordicesima mensilità è pari a una mensilità della retribuzione globale di fatto in vigore al momento dell'erogazione, calcolata pro-quota in base ai mesi di effettivo servizio prestati nel periodo di maturazione (1° luglio – 30 giugno).
3. Il finanziamento del valore complessivo della quattordicesima mensilità è così ripartito:
    - **Quota A - Rimodulazione Istituto PAR**: una quota del valore della quattordicesima mensilità sarà costituita mediante il parziale assorbimento e la trasformazione del Premio Aziendale di Risultato.
    - **Quota B - Nuove Risorse**: la restante quota sarà costituita da nuove risorse economiche messe a disposizione dal rinnovo del presente contratto.

PAR

Equiparazione alla presenza: laddove l'assenza costituisca un criterio di determinazione del premio di risultato, le assenze relative ai permessi sindacali di cui al presente CCNL, aziendali o nazionali, le assenze dovute a maternità obbligatoria, le assenze dovute alla fruizione di permessi legge 104/1992, utilizzati sia dal lavoratore con disabilità che fruisce dei permessi per sé stesso, sia dal lavoratore caregiver che assiste un familiare, non devono essere conteggiati come assenze penalizzanti per il calcolo del premio di risultato. *(Corte di Cassazione sentenza n. 10012 del 16 aprile 2025 – Direttiva 2000/78/CE sul divieto di discriminazioni fondate sulla disabilità)*

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è distribuito in via ordinaria su 5 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) o in via sperimentale su 4 giorni (dal lunedì al giovedì).

La sperimentazione può essere effettuata con 2 modalità:

- **Modello 100:80:100**: il 100% dello stipendio per l'80% del tempo lavorativo, a fronte del mantenimento del 100% della produttività.
- **Compressione dell'orario**: le ore settimanali vengono organizzate su 4 giorni utilizzando le soluzioni definite a livello aziendale secondo le esigenze organizzative e gli istituti di gestione di oraria disponibili all'interno dell'Ente.

LAVORO AGILE E TELELAVORO

Le Casse favoriscono il ricorso al telelavoro ed al lavoro agile per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'ambito, garantire la continuità operativa dei servizi, agevolare la riduzione della mobilità ai fini della salvaguardia ambientale e al risparmio dei costi energetici secondo le modalità stabilite negli accordi di secondo livello di ciascuna Cassa.

Clausola Accessoria sulla priorità di accesso: in aggiunta a quanto previsto dagli artt. 3.7 e 3.8 del presente CCNL, le Parti concordano l'inserimento della seguente disposizione.

Al fine di garantire il benessere organizzativo e sostenere le esigenze di cura e assistenza del personale, le Casse si impegnano a riconoscere un diritto di priorità nell'accesso alle modalità di lavoro agile (smart working) o telelavoro per le seguenti categorie di lavoratori:

- **Genitorialità**: lavoratori e lavoratrici con figli di età fino ai 14 anni.
- **Assistenza ai disabili**: lavoratori che assistono figli, parenti o affini per i quali è stato effettuato il riconoscimento ai sensi della Legge 104/1992, sia essa riferita al comma 1 che al comma 3.
- **Condizioni di salute**: personale con disabilità accertata e grado di invalidità superiore al 50%.
- **Pendolarismo**: personale residente o stabilmente dimorante a una distanza tale dal posto di lavoro da rendere il tragitto particolarmente gravoso in termini di tempo e costi.

Clausola di rinvio alla Contrattazione Integrativa di Secondo Livello: le modalità operative, i criteri di rotazione, le tempistiche di risposta delle Casse alle istanze dei lavoratori rientranti nelle categorie sopra menzionate, nonché l'eventuale estensione di tali diritti ad ulteriori categorie o il riconoscimento di condizioni ulteriormente favorevoli rispetto al presente CCNL, sono demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello, in coerenza con le specificità organizzative e le esigenze produttive di ciascuna Cassa.

PERMESSI RETRIBUITI (Art.20)

Estensione 36 ore da recuperare: al fine di garantire una maggiore tutela della salute nelle fasce di età più avanzate e di sostenere la conciliazione dei tempi di vita per i lavoratori impegnati in compiti di cura, il monte ore annuo, di cui al presente articolo, è incrementato di ulteriori 6 ore nelle seguenti fattispecie, non cumulabili tra loro:

- **Lavoratori Over 60**: per i dipendenti che abbiano compiuto il sessantesimo anno di età, a supporto della prevenzione e del monitoraggio sanitario specifico;
- **Caregivers**: per i lavoratori che assistano familiari entro il primo grado o conviventi di fatto ai sensi della Legge 76/2016, affetti da patologie croniche documentate che richiedano cicli di cure o visite specialistiche ricorrenti.

La fruizione di tale incremento segue le medesime modalità di richiesta e giustificazione dei permessi ordinari, ferma restando la facoltà per la contrattazione di secondo livello di elevare ulteriormente tale plafond o di estendere la platea dei beneficiari in base alle disponibilità di ciascuna Cassa.

Accesso Garantito ai Permessi per Visite, Esami Ritiro farmaci speciali e Terapie: fermo restando quanto previsto dall'Art. 20 del presente CCNL, le Casse si impegnano a garantire al personale l'accesso a permessi retribuiti per l'espletamento di visite mediche, prestazioni specialistiche, esami diagnostici, ritiro farmaci speciali e terapie secondo le seguenti modalità prioritarie:

- **Permessi Orari Specifici**: istituzione di un monte ore annuo dedicato esclusivamente a finalità sanitarie, non soggetto all'obbligo di recupero previsto per i permessi per motivi personali.
- **Esclusione dal Comporto**: le assenze per visite o terapie riconducibili a gravi patologie (ai sensi dell'Art. 22 – con l'aggiunta di malattie degenerative, postumi di interventi chirurgici salvavita e patologie oncologiche in fase di controllo (follow-up) dovranno essere escluse dal computo del periodo di comporto.
- **Flessibilità di Fruizione**: possibilità di frazionare il permesso in unità minime di 15 o 30 minuti per consentire l'effettuazione di visite brevi o consulti in telemedicina.

In attuazione di quanto previsto dall'Art. 2.3 lett. m), le Parti rimandano alla contrattazione integrativa aziendale la definizione di criteri di miglior favore. Le Casse si impegnano a non frapporre ostacoli organizzativi alla fruizione di tali permessi, considerata la natura di tutela della salute costituzionalmente garantita, favorendo lo scambio di turno o la flessibilità oraria ove necessario.

BANCA ORE

Le Parti concordano l'istituzione della Banca delle Ore, un sistema di accantonamento individuale in cui confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario effettuate ai sensi dell'Art. 47 del presente CCNL. In alternativa alla retribuzione monetaria prevista per lo straordinario feriale e festivo, il dipendente può richiedere che le ore prestate, incluse le relative maggiorazioni, vengano accumulate in tale bacino orario per essere fruite sotto forma di riposi o permessi compensativi. La misura massima delle ore accantonabili, i tempi di fruizione e le modalità di richiesta dei recuperi sono rimandati alla contrattazione integrativa aziendale, la quale dovrà garantire criteri di flessibilità che tengano conto sia delle esigenze tecniche della Cassa sia della conciliazione vita-lavoro del personale.

RLS

Procedura di nomina: la nomina dell'RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) è un diritto dei lavoratori in ogni azienda con almeno un dipendente. Viene eletto dai lavoratori all'interno delle rappresentanze sindacali tramite assemblea generale e dura in carica 3 anni. (secondo il D.Lgs. 81/08).

Obbligo Formativo: una volta eletto, il datore di lavoro deve garantire al RLS una formazione specifica (solitamente 32 ore).

Comunicazione INAIL: il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare il nominativo dell'RLS all'INAIL, solitamente entro il 31 marzo di ogni anno se ci sono variazioni.

Numero di RLS: fino a 200 dipendenti: minimo 1 RLS; da 201 a 1.000 dipendenti: minimo 3 RLS; oltre 1.000 dipendenti: minimo 6 RLS.

PERIODO DI COMPORTO

Il licenziamento per superamento del periodo di comporto (malattia/infortunio) consente al datore di lavoro di recedere dal contratto, ma richiede il rispetto del preavviso o il pagamento della relativa indennità. Il preavviso decorre dalla data di intimazione e il licenziamento è illegittimo se mancano le assenze o se la comunicazione è tardiva.

Per calcolare il periodo di comporto, si sommano i giorni di assenza per malattia nel periodo di riferimento previsto dal CCNL.

ORDINAMENTO (Art.43, Art.45)

Progressioni economiche all'interno delle Aree: al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie di ciascuna area, agli stessi sono riconosciuti nel corso della vita lavorativa uno o più "differenziali stipendiali", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, che si configurano come progressione economica all'interno dell'Area, al maturare dell'anzianità di servizio come definita nell'allegata tabella x.

Non si dà luogo alla progressione economica qualora, nel periodo temporale durante il quale è stata maturata l'anzianità aziendale, si sia verificata una delle seguenti cause ostative:

- non aver ottemperato a quanto disposto dall'art. 2104 del cod. civile.;
- presenza in servizio inferiore a 185 giorni l'anno nel periodo di maturazione di cui alla tabella 2. Il riconoscimento della progressione, in questi casi, è posticipato del numero di giorni mancanti, per ciascun anno, al raggiungimento del requisito minimo.

AREE PROFESSIONALI

La riorganizzazione delle Aree Professionali terrà conto della possibilità di inquadramento, all'interno delle stesse, dei professionisti e specialisti le cui mansioni non trovano corrispondenza nelle declaratorie delle Aree Amministrative e per i quali non esiste un ordine professionale obbligatorio di riferimento.