



## SINTESI CCNL SPORT E BENESSERE UNIMPRESA – UNIAP- CONF.A.I.L.

Aprile 2021

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
CCNL	30 marzo 2021	01 Aprile 2021	31 Marzo 2024
	Parti stipulanti	UNIMPRESA; UNIMPRESA –UNIAP- CONF.A.I.L.	
Campo di applicazione	<p><b>Il presente contratto collettivo di lavoro NON regolamenta i rapporti tra le società sportive e sportivi professionisti, in quanto già regolati dalla Legge 23 marzo 1981, n. 91, modificata dalla Legge 586/1996 e s.m.i.</b></p> <p>- Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutte le dipendenti ed ai dipendenti di Imprese, Enti e Associazioni ed altre iniziative organizzate, operanti nel settore Sportivo e del benessere. enti e Associazioni con o senza personalità giuridica iscritte e non iscritte al registro nazionale CONI; cooperative, imprese e privati; Consorzi tra i soggetti sopra descritti.</p>		
<b>DATI RETRIBUTIVI</b>			
<b>Paga base nazionale</b>			

Livello	Retribuzioni al 01/04/2021	Retribuzioni al 01/04/2022	Retribuzioni al 01/04/2023	Retribuzioni al 01/04/2024
Quadri	1.799,70	1.838,57	1.878,28	1.918,85
1°	1.692,56	1.729,11	1.766,46	1.804,62
2°	1.478,30	1.510,23	1.542,85	1.576,17
3°	1.349,76	1.378,91	1.408,69	1.439,12
4°	1.306,92	1.335,25	1.363,58	1.391,91
5°	1.253,35	1.280,42	1.308,07	1.336,33
6°	1.189,08	1.214,76	1.241,00	1.267,80

DATI RETRIBUTIVI																	
Scatti di anzianità	<p>scatti triennali fino ad un massimo di 10 (dieci) scatti. Gli importi mensili degli scatti sono i seguenti:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Quadri</th> <th>€</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>34.09</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>32.54</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>30.99</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>29.95</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>28.41</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>27.37</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>25.82</td> </tr> </tbody> </table> <p>L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.</p> <p>L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto quali che siano le mansioni affidate.</p> <p><i>Formazione di anzianità</i> <i>Premessa</i></p> <p>La crisi che colpisce il nostro Paese, impone a tutti gli attori del lavoro, aziende, organizzazioni sindacali, organizzazioni economiche e sociali di trovare opportunità efficaci e socialmente credibili che abbiano lo scopo di riportare il lavoro al centro dell'interesse di tutti.</p> <p>I soggetti della contrattazione nazionale non devono soltanto essere capaci di saper regolamentare il lavoro in tutte le sue forme, ma diventare anche un soggetto attivo capace di avere una conoscenza reale dei saperi dei lavoratori. In tal modo, riteniamo che domanda ed offerta di lavoro acquistano una valenza concreta di opportunità per tutti i soggetti.</p> <p><i>Curriculum di anzianità</i></p> <p>Le Parti in via sperimentale, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nei contratti nazionali che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un</p>	Quadri	€	1	34.09	2	32.54	3	30.99	4	29.95	5	28.41	6	27.37	6	25.82
Quadri	€																
1	34.09																
2	32.54																
3	30.99																
4	29.95																
5	28.41																
6	27.37																
6	25.82																

	<p>“curriculum di anzianità” che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione.</p> <p>Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una “lettera di presentazione” tipo, prodotta dall'Ente Bilaterale, nella quale sono indicati, per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, i percorsi formativi maturati dal lavoratore specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito.</p> <p>Il presente articolo prevede 10 scatti triennali. Pertanto il lavoratore nel triennio di permanenza nello stesso scatto ha diritto ad effettuare tre percorsi formativi (uno l'anno).</p> <p><i>Crediti Formativi</i></p> <p>Per ogni anno che il lavoratore effettua la formazione, matura 1 credito formativo denominato “credito formativo di anzianità” per brevità – CFA –, validato dall'Ente Bilaterale entro 5 giorni e riportato sulla lettera di presentazione. I lavoratori sono liberi di scegliere se maturare crediti formativi e per quante volte.</p> <p><i>Modalità della formazione</i></p> <p>La Formazione dovrà, in via sperimentale, essere effettuata in modalità E-learning al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione aziendale comunica, via mail o per altre forme come ad esempio whatsapp o altre forme di comunicazione similari, al lavoratore assunto i codici per accedere alla formazione, il tempo di scadenza della password e il titolo della formazione.</p> <p><i>Contenuti formativi</i></p> <p>I contenuti formativi, dovranno essere quelli di riferimento del livello di classificazione del lavoratore e della relativa qualifica. Nessun Livello è escluso.</p> <p>La piattaforma formativa è messa a disposizione dall'Ente Bilaterale; lo stesso ne cura i profili formativi, i contenuti, i tempi di apprendimento, le modalità di apprendimento, ed altro ancora. In fase di avvio del presente progetto, saranno le Parti a livello nazionale che adottano uno specifico Regolamento sui contenuti formativi, sulle modalità di accesso, il rilascio dei crediti formativi, la creazione di una banca dati anonima e protetta dalle disposizioni di privacy in cui sia il lavoratore che l'azienda possono consultarla. Anche prevedendo le disponibilità di domanda e offerta, richieste di trasferimento ad altra sede, e altro simile.</p> <p>Successivamente e comunque entro 6 mesi dalla data di avvio sperimentale, le RSU/RSA e le associazioni territoriali, saranno coinvolte nel controllo e nella gestione del progetto.</p>
<b>Mensilità aggiuntive</b>	<p><b>Tredicesima mensilità</b></p> <p>Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'istituzione corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione</p> <p>Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.</p> <p>Per quanto riguarda la 13ª mensilità spettante per i periodi di assenza per malattia, per gravidanza e puerperio si rinvia a quanto riportato negli appositi articoli del presente contratto.</p> <p>Dall'ammontare della 13ª mensilità saranno detratti i ratei corrispondenti ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione.</p> <p><b>Quattordicesima mensilità</b></p> <p>Al personale sarà corrisposto entro il mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno immediatamente precedente.</p> <p>I lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della 14ª mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1º luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi del servizio prestato. Non hanno diritto alla 14ª mensilità i lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente contratto già percepiscano mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità. Ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 14ª mensilità e l'importo in atto percepito. Non sono assorbibili nella 14ª mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della 14ª mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme dell'articolo riguardanti la 13ª mensilità.</p> <p>Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio.</p> <p>Dall'ammontare della 14ª mensilità saranno detratti i ratei corrispondenti ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione. Relativamente al personale neoassunto si farà riferimento a quanto previsto all'art. 78 del CCNL.</p>
<b>Premio di produttività</b>	<p>Sono annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori.</p>
<b>Lavoro straordinario, notturno, festivo</b>	<p>Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dall'amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno pro-capite. Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato. E' considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio. Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario sono le seguenti:</p> <p>a) diurno: 25%</p> <p>b) notturno: 40%</p> <p>c) festivo diurno: 50%</p> <p>d) festivo notturno: 60%</p> <p>Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro. Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, festivo, notturno, festivo notturno, la retribuzione mensile viene divisa per 164. Il lavoro straordinario sarà retribuito secondo quanto indicato dal presente articolo.</p> <p>Su richiesta del dipendente il lavoro straordinario potrà essere compensato con riposo sostitutivo da accantonare nella "banca ore", fatta salva la corresponsione della sola maggiorazione prevista all'articolo seguente.</p> <p><b>LAVORO ORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO</b></p> <p>In aggiunta alla normale retribuzione spettante al dipendente, competono le seguenti maggiorazioni:</p> <p>a) Servizio ordinario notturno in turno: 20%</p> <p>b) Servizio ordinario notturno non programmato: 25%</p> <p>c) Servizio ordinario domenicale e/o festivo: 15%</p> <p>d) Servizio ordinario festivo notturno: 25%</p>

	Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro. E' considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6. I lavoratori notturni, secondo la definizione di cui all'art. 1 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, non potranno superare le 8 ore di lavoro giornaliero calcolate come media nell'arco di due settimane. Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro ordinario diurno, festivo, notturno, festivo notturno, la retribuzione mensile viene divisa per 164. Ai sensi del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, qualora sopraggiungano condizioni che impongano il divieto di adibire il lavoratore al lavoro notturno, gli stessi verranno assegnati al lavoro diurno in altre mansioni equivalenti. Qualora non sussistano tali mansioni si fa riferimento a quanto stabilito nell'art. 40 del CCNL.
<b>Parametri retributivi</b>	Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione mensile globale del lavoratore sono i seguenti: a) minimo retributivo mensile conglobato nazionale del livello di inquadramento; b) eventuali scatti di anzianità; c) eventuali superminimi e/o assegni "ad personam"; d) indennità di funzione; e) altre indennità previste dal presente CCNL L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile. L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 164.
<b>COSTITUZIONE DEL RAPPORTO</b>	
<b>Categorie e qualifiche</b>	Classificazione Unica per sport e benessere in 6 livelli + Quadri.
<b>Periodo di prova</b>	La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti: - Quadri: 180 giorni di effettivo servizio; - 1° livello: 120 giorni di effettivo servizio; - 2° livello: 90 giorni di effettivo servizio; - 3° livello: 90 giorni di effettivo servizio; - 4° livello: 60 giorni di effettivo servizio; - 6° livello: 30 giorni di effettivo servizio. Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso. Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato formale disdetta scritta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiute, nonché i ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e TFR maturati. Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di malattia il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso.
<b>ORARIO DI LAVORO</b>	
<b>Regimi di orario</b>	L'orario settimanale di lavoro normale è di 38 ore. L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'interno della stessa impresa, ente o associazione, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi. In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento ovvero al contenimento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico a carico delle imprese, enti o associazioni. I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al 1° comma. Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione. Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge. Possono essere concordate al 2° livello durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore settimanali con le adeguate compensazioni, anche attraverso l'utilizzo delle ore di riduzione orario di cui all'ultimo paragrafo del presente articolo, ed inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale; in tal caso il periodo massimo entro il quale realizzare l'orario normale di lavoro medio è di dodici mesi. Allo stesso livello, per particolari esigenze organizzative legate alla continuità del servizio, potrà altresì essere concordato in via eccezionale, che qualora il lavoratore non possa usufruire del riposo settimanale, dovrà essere garantito un equivalente riposo compensativo. Il predetto riposo compensativo dovrà essere goduto entro i sette giorni successivi. Sono fatti salvi gli accordi in materia attualmente in essere. Le quattro festività abolite di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 ed al D.P.R. 28 gennaio 1985, n. 792 sono state assorbite nel normale orario di lavoro di cui al presente articolo.
<b>Banca ore</b>	Nella banca ore verrà accumulato l'accantonamento e/o la detrazione di ore che il lavoratore, nel corso dell'anno, matura a vari titoli. A titolo esemplificativo e non esaustivo confluiranno nella banca ore le residue giornate di riduzione orario di lavoro, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie, i riposi compensativi delle festività lavorate, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale ed in genere ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali. Il lavoratore potrà godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata che andranno detratti dalla banca ore. Le Imprese, Enti e Associazioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi ad anni precedenti eventualmente non usufruiti. Alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.
<b>Festività</b>	Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, 25 aprile, lunedì di Pasqua, festa del lavoro, festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono. In occasione delle suddette festività decorre a favore dei lavoratori la retribuzione. I lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate avranno diritto ad un corrispondente accantonamento che potrà confluire nella "banca ore. Nel caso che le esigenze di servizio non permettano il predetto accantonamento, l'amministrazione sarà tenuta al pagamento, in aggiunta alla normale

	<p>retribuzione, delle ore lavorate maggiorate. In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione. In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale non domenicale il lavoratore avranno diritto all'accantonamento in "banca ore" di un giorno di riposo retribuito. In caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con altra festività di cui sopra, sarà concordata altra festività sostitutiva.</p>
<b>Ferie</b>	<p>Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno. Ai soli fini del computo delle ferie fruiti, i suddetti giorni corrispondono a 164 ore annue. La settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6 gg, dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.</p> <p>L'insorgenza della malattia, con prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario, regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.</p> <p>Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione. Il periodo di ferie è stabilito dalle amministrazioni in relazione alle esigenze del servizio, tenuto conto delle richieste dei lavoratori, sulla base di una equa rotazione annuale tra i diversi periodi. Saranno comunque garantite almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione, consecutive in caso di richiesta del lavoratore. Ai lavoratori che ne fanno richiesta, potranno essere cumulate le ferie maturate nel corso di un biennio nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente.</p> <p>Le chiusure annuali delle Imprese, Enti e Associazioni sono computate nelle ferie. In caso di dimissioni o di licenziamento, spettano al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza. A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero. Le ferie non possono essere godute di norma durante il periodo di preavviso di licenziamento. Eccezionalmente, il datore di lavoro potrà richiamare per ragioni di servizio il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore di fruire di detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale la dipendente o il dipendente siano stati richiamati. Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto. Nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenta in servizio durante il periodo di ferie.</p>

**MALATTIA**

<b>Infortunio sul lavoro</b>	<p><i>Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale</i></p> <p>Il personale che ha subito infortunio ha diritto al trattamento economico stabilito per la malattia fino al 180° giorno e alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica dai postumi dell'infortunio medesimo regolarmente denunciato all'INAIL. Le indennità dovute dall'INAIL saranno anticipate dall'istituzione alle normali scadenze del periodo di retribuzione nella misura dell'80%. I lavoratori aventi diritto sono tenuti a comunicare tempestivamente all'istituzione l'avvenuta liquidazione a pagamento da parte dell'INAIL della spettante indennità onde permettere all'amministrazione di conguagliare l'anticipo. Nel caso di malattia o infortunio denunciati dopo la notificazione del preavviso, le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso.</p> <p><i>Malattia</i></p> <p>L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'Istituto competente. Inoltre il lavoratore dovrà inviare all'impresa, ente o associazione stessa entro 48 ore dall'inizio dell'assenza il numero del protocollo informatico relativo alla certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, nonché i successivi numeri di protocollo dei certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine.</p> <p>La comunicazione del numero di protocollo dovrà avvenire secondo la normativa vigente. L'impresa, ente o associazione ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i Servizi ispettivi degli Istituti pubblici competenti. Durante la malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 365 giorni di calendario continuativi ovvero frazionati nell'arco dell'ultimo triennio a partire dall'evento in corso e comprensivo dello stesso; ai fini di tale comporta si conteggeranno solo gli eventi morbosi insorti a partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL. I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattie o di infortunio non sul lavoro anche se in più riprese. Nel caso di superamento di tale comporta l'impresa, ente o associazione potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso.</p> <p>I lavoratori affetti da patologie gravi, debitamente documentate dalle strutture pubbliche o private convenzionate/accreditate, che richiedono terapie salvavita ed altre assimilabili, non sono soggetti al computo del comporta di cui sopra.</p> <p>La retribuzione dei giorni di malattia sarà corrisposta secondo la normativa Inps vigente.</p> <p>Nel caso di lavoratore assunto con contratto a termine, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al presente articolo saranno applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.</p> <p>Il periodo di malattia o di infortunio è considerato utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, delle ferie, degli scatti di anzianità, della 13ª e 14ª mensilità.</p> <p>Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>alle prestazioni sanitarie del Servizio sanitario nazionale;</li> <li>ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20°, e pari a 2/3 della normale retribuzione per i giorni successivi, da corrispondersi dall'INPS;</li> <li>ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dall'istituzione, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure: <ol style="list-style-type: none"> <li>il 90% della normale retribuzione per i giorni dal 1° al 17°;</li> <li>il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 18° in poi;</li> </ol> </li> <li>alle anticipazioni di cui alla L. 29 dicembre 1980, n. 33.</li> </ol> <p>Le indennità a carico delle Imprese, Enti e Associazioni non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui alla lettera b); se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, l'istituzione non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS stessa.</p>

<b>Congedo matrimoniale</b>	OPERAI e IMPIEGATI: 15 giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico.
<b>Servizio militare</b>	Come previsto dalle norme in vigore.
<b>Diritto allo studio – lavoratori studenti</b>	<i>Permessi retribuiti</i> Per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado del diploma universitario o di laurea, titoli legalmente riconosciuti dallo Stato italiano, sono concessi permessi retribuiti nella misura di 30 ore pro-capite annue da riproporzionarsi in caso di orario part-time e/o a tempo determinato. La concessione del monte ore di cui al presente articolo rientra nello stesso limite del 10% del personale a tempo indeterminato presente al 31 dicembre dell'anno precedente. Ai fini della concessione dei permessi di cui sopra, i lavoratori interessati dovranno esibire idonea certificazione di iscrizione, di frequenza e delle prove d'esame. Nel caso di mancata consegna dei predetti certificati, la concessione dei permessi verrà sospesa e le ore di permesso eventualmente già concesse saranno recuperate e addebitate al lavoratore.
<b>Formazione ECM</b>	Per l'educazione continua in medicina l'Ente bilaterale verificherà le condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi per l'acquisizione dei crediti formativi. Nel caso di partecipazione a corsi E.C.M. (Educazione continua in medicina) AGENAS ID PROVIDER 6427, le parti convengono che il 50% delle ore necessarie al conseguimento dei crediti formativi dell'anno sarà a carico delle Imprese, Enti e Associazioni. La concessione del monte ore di cui al comma precedente è vincolata alle stesse condizioni di fruibilità del presente articolo.
<b>Formazione</b>	<i>Congedo non retribuito per formazione</i> <i>Ai sensi dell'art. 5 L. 8 marzo 2000 n. 53 i lavoratori che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa impresa, ente o associazione, potranno richiedere un congedo per formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.</i> <i>Per congedo per formazione si intende la sospensione del rapporto di lavoro finalizzata al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.</i> <i>La percentuale complessiva massima degli aventi diritto è determinata nella misura del 5% del personale assunto a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il numero delle lavoratrici e dei lavoratori interessati superasse il predetto limite massimo, le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per la concessione del congedo. Ai predetti fini, non saranno computati nell'organico delle singole strutture i lavoratori assenti per maternità, malattia ed infortunio, congedi parentali ed aspettative di legge o contrattuali. I lavoratori part-time saranno computati in proporzione all'orario di lavoro. I lavoratori con contratti temporanei non saranno conteggiati nell'organico della struttura.</i> <i>Per la concessione dei congedi di cui ai commi precedenti i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità dovranno presentare una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa.</i> <i>Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.</i> <i>L'impresa, ente o associazione potrà non accogliere la concessione del congedo a fronte di comprovate esigenze organizzative o di pregiudizio alla funzionalità del servizio, ovvero potrà, in alternativa, differirne la concessione per le medesime motivazioni. Il differimento potrà essere al massimo di sei mesi.</i> <i>Durante il periodo di congedo per formazione i lavoratori conserveranno il posto di lavoro e non maturerà a favore degli stessi alcun istituto derivante dal presente contratto. Tale periodo non sarà computabile nell'anzianità di servizio e non sarà cumulabile con le ferie, con la malattia o con altri permessi retribuiti o non retribuiti. Nel caso di infermità per le patologie previste all'art. 4 comma 4 della L. 8 marzo 2000 n. 53 intervenuta durante il periodo di congedo, il lavoratore potrà comunicare per iscritto al proprio datore di lavoro l'interruzione del congedo.</i> <i>Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma precedente può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.</i> <i>I lavoratori interessati avranno diritto, a domanda, all'anticipazione del TFR ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile.</i>

DISCIPLINE SPECIALI				
<b>Apprendistato professionalizzante</b>	DISCIPLINE SPECIALI (APPRENDITATO PROFESSIONALIZZANTE)			
	DIPENDENTI (retribuzione spettante in percentuale rispetto alla paga ordinaria e catego			
		Durata 18 mesi	Durata 24 mesi	
	AREE PROFESSIONALI	dal 2° al 6° livello	dal 2° al 6° livello	
	dal 1° al 9° mese	85%		
	dal 10° al 18° mese	90%		
	dal 1° al 12° mese		85%	
	dal 13° al 24° mese		90%	
	dal 1° al 18° mese			
	dal 19° al 36° mese			

<b>ESTINZIONE DEL RAPPORTO</b>	
<b>Preavviso</b>	<p>La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'ente quanto in quello di dimissioni del lavoratore, deve essere preceduta dal regolare preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata. I termini di preavviso sono i seguenti:</p> <p>Quadri e 1° Liv.      mesi 3  2° Liv.      mesi 2  3° Liv.      mesi 1  4° Liv.      gg. 25  5° Liv.      gg. 25  6° Liv.      gg. 15</p> <p>Nel caso di dimissioni, i termini di preavviso devono essere rispettati anche dal lavoratore assunto a tempo determinato. Al lavoratore assunto a tempo indeterminato o determinato, nel caso di dimissioni senza preavviso, sarà trattenuto un importo equivalente alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso. I termini di preavviso per il personale inquadrato dal 4° al 6° livello compresi, in caso di licenziamento da parte dell'ente, sono incrementati di 15 (quindici) giorni. I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese. Ai sensi del 2° comma, dell'art. 2118 del codice civile, in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di cui all'art. 41 corrispondente al periodo di cui al 2° comma del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità. Parimenti si opererà nel caso di dimissioni.</p>
<b>Trattamento di fine rapporto</b>	<p>Oltre al preavviso o, in difetto, alla corrispondente indennità di cui al penultimo comma dello stesso articolo, il lavoratore assunto a tempo indeterminato avrà diritto, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni, ad una indennità commisurata ad una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato per tutta la durata del rapporto di lavoro. Il calcolo del t.f.r. va effettuato per tutto il personale e per l'intera anzianità sulla base della retribuzione, maggiorata dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità. Non costituiscono accessori computabili agli effetti del presente articolo, i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, l'aggiunta di famiglia, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili, e le indennità non continuative. Le frazioni di anno saranno conteggiate per 12° e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero. Il t.f.r. deve essere versato entro tre mesi dalla data di cessazione del servizio. In caso di ritardo dovuto a contestazioni o ad altre cause non imputabili al lavoratore sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio. In caso di decesso del lavoratore il t.f.r. e il preavviso, è corrisposto agli aventi diritto secondo le norme del codice civile. Per quanto riguarda le anticipazioni del t.f.r. si fa riferimento alla normativa vigente.</p>