

FONDAZIONE DYNAMO CAMP ONLUS

# IL CONTRATTO di LAVORO

*Per i Lavoratori di:  
Fondazione Dynamo Camp Onlus*

2021/23

SAN MARCELLO – PITEGLIO (PT)



# IL CONTRATTO

Di

# LAVORO

*Per i lavoratori*

*della:*

***Fondazione Dynamo Camp Onlus***

- Parte normativa 2021 – 2023
- Triennio economico 2021 – 2023

## INDICE

### **Presentazione**

### **Verbale di Accordo**

### **TILOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 - (Campo di applicazione)

Art. 2 - (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto)

Art. 3 - (Condizione di miglior favore)

### **TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

Art. 4 - (Obiettivi e strumenti)

Art. 5 - (Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato)

Art. 6 - (Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata)

Art. 7 - (Composizione delle delegazioni)

Art. 8 - (Informazione e forme di partecipazione)

Art. 9 - (Esame)

Art. 10 - (Consultazione)

Art. 11 - (Forme di partecipazione)

Art. 12 - (Pari opportunità)

Art. 13 - (Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro)

Art. 14 - (Assemblea nei luoghi di lavoro)

Art. 15 - (Affissioni sindacali)

Art. 16 - (Contributi sindacali)

Art. 17 - (Interpretazione autentica dei contratti)

Art. 18 - (Norme di garanzia del funzionamento dei servizi)

Art. 19 - (Tutela dei lavoratori che svolgono attività di volontariato)

### **TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 20 - (Il contratto individuale di lavoro)

- Art. 21 - (Periodo di prova)
- Art. 22 - (Rapporto di lavoro a tempo parziale)
- Art. 23 - (Assunzioni a tempo determinato)
- Art. 24 - (Contratto di inserimento lavorativo)
- Art. 25 - (Assunzione Intermittente o a chiamata)
- Art. 26 - (Assunzione Stagionale)
- Art. 27 - (Apprendistato)
- Art. 28 - (Orario di lavoro)
- Art. 29 - (Lavoro straordinario)
- Art. 30 - (Lavoro notturno)
- Art. 31 - (Telelavoro)
- Art. 32 - (Smart Working)
- Art. 33 - (Banca delle ore)
- Art. 34 - (Ferie)
- Art. 35 - (Ferie Solidali)
- Art. 36 - (Riposo settimanale - Festività)
- Art. 37 - (Permessi retribuiti)
- Art. 38 - ( Vittime di Violenza)
- Art. 39 - (Permessi per funzioni pubbliche elettive)
- Art. 40 - (Permesso per donatori sangue e midollo osseo)
- Art. 41 - (Permessi brevi)
- Art. 42 - (Assenze per malattia)
- Art. 43 - (Malattia per Patologie Gravi)
- Art. 44 - (Infortuni sul lavoro e malattie professionale)
- Art. 45 - (Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità)
- Art. 46 - (Assicurazioni ed infortuni sul lavoro)
- Art. 47 - (Tutela della salute ed ambiente di lavoro)
- Art. 48 - (Servizio di leva - servizio civile)
- Art. 49 - (Aspettativa)

Art. 50 - (Doveri del lavoratore)

#### **TITOLO IV - NORME COMPORTAMENTALI - DISCIPLINARI**

Art. 51 - (Sanzioni e procedure disciplinari)

Art. 52 - (Codice disciplinare)

Art. 53 - (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare)

Art. 54 - (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale)

Art. 55 - (Patrocinio Legale del Lavoratore)

#### **TITOLO V - DISCIPLINA DEI PERMESSI**

Art. 56 - (Diritto allo Studio)

Art. 57 - (Congedi per la formazione)

Art. 58 - (Aggiornamento professionale - partecipazione alla didattica)

#### **TITOLO VI - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 59 - (Cause di cessazione del rapporto di lavoro)

Art. 60 - (Termini di Preavviso)

Art. 61 - (Trattamento di Fine Rapporto)

#### **TITOLO VII - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Art. 62 - (Il Sistema di Classificazione dei Lavoratori)

Art. 63 - (Norma di primo inquadramento)

Art. 64 - (Norma di qualificazione e progressione orizzontale)

Art. 65 - (Passaggio di posizione o di categoria)

Art. 66 - (Inquadramento dei lavoratori nel sistema di classificazione)

Art. 67 - (Revisione e Aggiornamento del Sistema di Classificazione)

#### **TITOLO VIII - TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 68 - (Struttura della retribuzione)

Art. 69 - (Aumenti della retribuzione base)

Art. 70 - (Scatti di Anzianità di servizio)

Art. 71 - (Indennità per particolari condizioni di lavoro)

Art. 72 - (Tredicesima mensilità)

Art. 73 - (Disciplina del finanziamento di un fondo legato alla produttività)

Art. 74 - (Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi)

Art. 75 - (Vitto ed alloggio)

Art. 76 - (Abiti di servizio)

Art. 77 - (Assistenza sanitaria integrativa)

Art. 78 - (Previdenza complementare)

Art. 79 - (Welfare aziendale)

Art. 80 - (Norma di salvaguardia)

Art. 81 - (Norma finale)

## PRESENTAZIONE

*La particolare attività svolta da Fondazione Dynamo Camp Onlus legata prevalentemente ad una attività di terapia ricreativa rivolta ai bimbi dai 6 ai 17 anni con patologie gravi e croniche, ha posto come obiettivo primario di far vivere a loro, una vacanza fatta di incontri e di esperienze, svolta all'interno di una struttura unica dove vivere momenti liberi ed esclusivi è diventato un obbiettivo primario che ogni bimbo può portarsi dentro e dividerlo con gli altri e le proprie famiglie.*

*Fondazione Dynamo Camp Onlus ha inteso rivolgere la sua attenzione anche al proprio personale e ai tanti volontari che giornalmente con professionalità e intenso impegno svolgono un compito-lavoro per regalare un sorriso a chi l'aveva perduto.*

*La particolare attività svolta dal personale necessita di uno strumento contrattuale che gratifichi l'impegno e la professionalità dei lavoratori sia per gli aspetti retributivi che quelli normativi e organizzativi.*

*Il Contratto Collettivo di lavoro deve essere lo strumento a cui il personale dipendente delle due sedi di Pistoia e Milano può fare riferimento perché possa permettere a Fondazione Dynamo Camp Onlus di avere una struttura solida e organizzata, al fine di raggiungere l'obiettivo di donare attività ricreative qualificate ai bimbi ai genitori;*

*Il Contratto Collettivo deve dare le giuste risposte alle tante professionalità dei nostri lavoratori, sono in molti, quelli di tipo stagionale, gli animatori, gli addetti alle attività ricreative, gli educatori, i coordinatori di sessione, il personale medico e infermieristico, i quali gestiscono le varie sessioni di vacanza, i lavoratori per le attività esterne sia in outreach, sia nella postazione mobile Truck, fino ad arrivare allo staff fisso costituito da operai generici e specializzati, impiegati, commerciali, addetti alla raccolta fondi e marketing, responsabili d' area e di sede e tanti altri ancora.*

*Fondazione Dynamo Camp Onlus in questi anni di attività, ha incontrato grosse difficoltà ad adottare uno strumento contrattuale idoneo, le carenze retributive quelle normative, organizzative e gestionali ci hanno fatto pensare ad uno strumento tutto nostro che si potesse adattare ai nostri bisogni per gestire una attività così marginale e complessa.*

*Fondazione Dynamo Camp Onlus con il contributo della UIL FPL ha voluto dare un contratto collettivo ai lavoratori per gestire al meglio ogni rapporto di lavoro e riconoscere il giusto premio e tutele adeguate a tutti i lavoratori.*

Fondazione Dynamo Camp Onlus



## VERBALE

### CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Per i lavoratori di FONDAZIONE DYNAMO CAMP ONLUS

Il giorno 18 del mese di Maggio dell'anno 2021 presso la sede Nazionale della Fondazione Dynamo Camp Onlus in Milano

**Tra**

**Fondazione Dynamo Camp Onlus** rappresentata da: Maria Serena Porcari Presidente, assistita da Vito Nigro, Veronica Vallarsa e Fabrizio Caronna.

**E**

**la UIL FPL** rappresentata da: Michelangelo Librandi Segretario Generale e da Bartolomeo Perna Responsabile Nazionale del Terzo Settore.

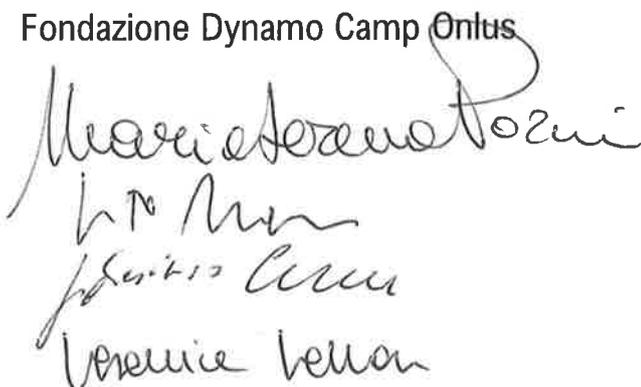
Le parti hanno sottoscritto il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il periodo che va dall'anno 2021 a tutto il 2023, che sottoposto agli organi Associativi di Fondazione Dynamo Camp Onlus e ai Lavoratori, hanno provveduto a sciogliere la riserva.

Pertanto il CCNL diventa efficace a tutti gli effetti ivi previsti, le modifiche apportate decorrono dalla data di sottoscrizione del presente verbale, salvo quanto previsto dagli istituti contrattuali.

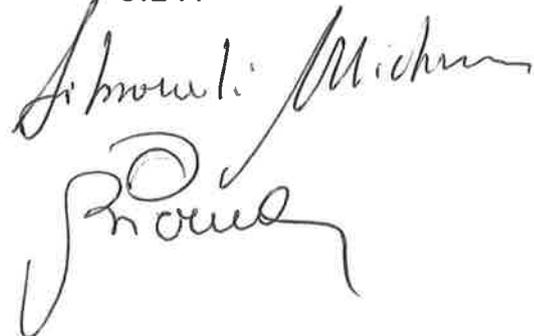
Nell'occasione le Parti intendono ribadire che:

- Nel percorso di crescita di Fondazione Dynamo Camp Onlus rilevante è stato l'impegno della Fondazione e dell'Organizzazione Sindacale UIL FPL nel fare del contratto uno strumento essenziale, non solo al fine di garantire a tutti agli operatori condizioni normo-economiche e lavorative adeguate, per affermare altresì un sistema di regole in questo settore unico in Italia.

Fondazione Dynamo Camp Onlus

  
Maria Serena Porcari  
Vito Nigro  
Veronica Vallarsa  
Fabrizio Caronna

UIL FP

  
Michelangelo Librandi  
Bartolomeo Perna



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**Per i lavoratori di DYNAMO CAMP**

Il giorno 30 del mese di Aprile dell'anno 2021 presso la sede Nazionale della  
Fondazione Dynamo Camp Onlus in Milano,

Tra

**Fondazione Dynamo Camp Onlus** rappresentata da: Maria Serena Porcari Presidente,  
assistita da Vito Nigro, Veronica Vallarsa e Fabrizio Caronna.

E la

**UIL FPL** rappresentata da Michelangelo Librandi Segretario Generale e da Bartolomeo  
Perna Responsabile Nazionale del Terzo Settore.

Le parti hanno sottoscritto la presente Ipotesi di Accordo del Contratto Collettivo  
Nazionale di Lavoro che sarà sottoposta agli organi Associativi di Fondazione Dynamo  
Camp Onlus e ai Lavoratori, i quali provvederanno a sciogliere la riserva entro Giugno  
2021.

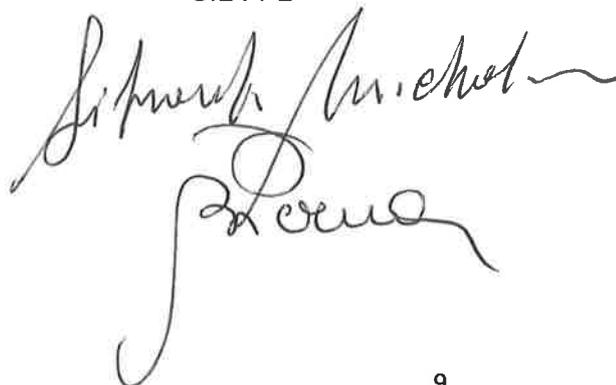
Nell'occasione le Parti intendono ribadire che:

- Nel percorso di crescita di Fondazione Dynamo Camp Onlus rilevante è stato  
l'impegno della Fondazione e dell'Organizzazione Sindacale UIL FPL nel fare del  
contratto uno strumento essenziale, non solo al fine di garantire a tutti gli operatori  
condizioni normo-economiche e lavorative adeguate, per affermare un sistema di  
regole in questo settore, unico in Italia.

Fondazione Dynamo Camp Onlus



UIL FPL



## TITOLO I

### Disposizioni generali

#### **Art. 1 - (Campo di applicazione)**

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, si applica a tutto il personale di Fondazione Dynamo Camp Onlus e del network dei partner, che hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, nonché di quelle tipologie di lavoro previste dalla legge. Dipendenti della amministrazione centrale e periferica, ivi comprese le istituzioni di assistenza e beneficenza che svolgono prevalentemente attività di istruzione, sanità, servizi sociali e ambientali nonché di Terapia ricreativa e finalità costituite attraverso Fondazione Dynamo Camp Onlus.

I riferimenti normativi del presente contratto collettivo nazionale di lavoro sono applicabili per i fini e gli scopi definiti dallo Statuto di Fondazione Dynamo Camp Onlus, facenti riferimento al codice civile e penale in materia di lavoro privatistico nonché a leggi in materia di lavoro e a successive modificazioni ed integrazioni.

Nel testo del presente contratto per "dirigente" si intende il dirigente preposto alle strutture e con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti, adottati nel rispetto dei regolamenti organizzativi. Con il termine di unità operativa si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture.

Il presente CCNL costituisce l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti, eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate al tavolo negoziale nazionale per l'interpretazione autentica.

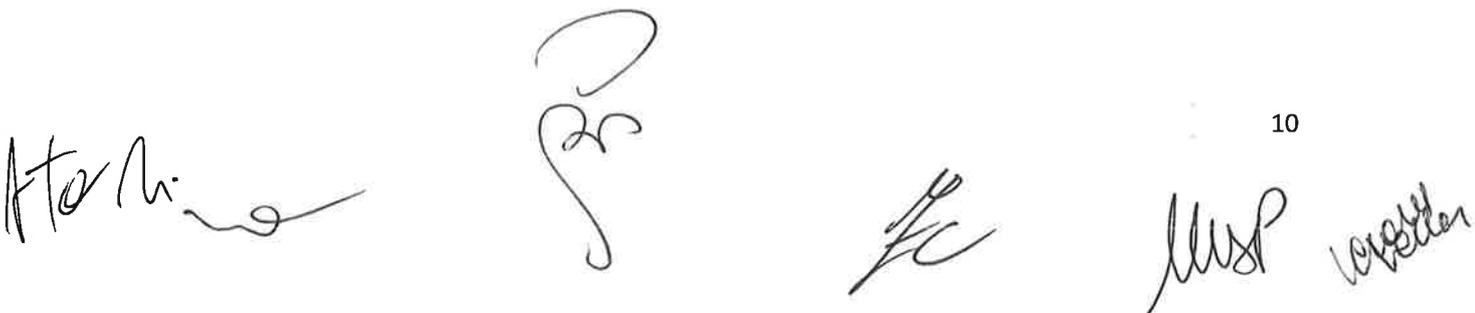
#### **Art. 2 - (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto)**

Il presente contratto si applica per la parte normativa a decorrere dal 1° gennaio 2021 e fino a tutto il 31 dicembre 2023, la parte economica del presente CCNL decorre a partire dal 1° Giugno 2021.

Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipula, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali. Essa viene portata a conoscenza di Fondazione Dynamo Camp Onlus con idonea comunicazione scritta.

Fondazione Dynamo Camp Onlus destinataria del presente contratto da attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2 art. 2 del presente ccnl.

Alla scadenza, il presente contratto collettivo nazionale, si intende rinnovato tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the union and the employer.

raccomandata, almeno cinque mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo rinnovo del contratto collettivo stesso.

Per evitare periodi di vacanze contrattuale, la piattaforma viene presentata tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo, utile per l'apertura del negoziato per il rinnovo del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a sei mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a 6 mesi dalla data di presentazione della piattaforma, se successiva, ai lavoratori sarà corrisposta la relativa Indennità di Vacanza Contrattuale (I.V.C.), secondo quanto previsto dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, successive modifiche e integrazioni dall'accordo interconfederale del 15 Aprile 2009, nonché in applicazione dell'Accordo Quadro tra il Governo e il Sindacato del 22 Gennaio 2009. L'Indennità di Vacanza Contrattuale è un elemento provvisorio della retribuzione previsto dal "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, al fine di tutelare i lavoratori nel caso di ritardi nella stipula dei rinnovi contrattuali. Il predetto Protocollo individua le decorrenze, le misure percentuali e gli elementi della retribuzione che vanno a comporre l'indennità di vacanza contrattuale, stabilendo in particolare che:

- a) dopo 6 mesi di vacanza contrattuale venga corrisposto il 30% del tasso di inflazione programmata applicato ai minimi retributivi;
- b) dopo 6 mesi di vacanza contrattuale venga corrisposto il 50% del tasso di inflazione programmata applicato ai minimi retributivi.
- c) in caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo;
- d) ove non ne sia data disdetta ai sensi del presente articolo, il presente CCNL deve intendersi rinnovato per un anno per la parte scaduta (retributiva o normativa) e così di anno in anno.

In sede di rinnovo, per la determinazione della parte economica da corrispondere, sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente triennio secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma precedente.

### **Art. 3 - (Condizione di miglior favore)**

Sono fatte salve ad esaurimento le condizioni di miglior favore in atto.

A tal fine in sede di confronto aziendale, verranno individuate specifiche definizioni di armonizzazione nell'ambito normativo e nell'ambito retributivo tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente CCNL.



## TITOLO II

### Sistema delle relazioni sindacali

#### **Art. 4 - (Obiettivi e strumenti)**

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità di Fondazione Dynamo Camp Onlus e del sindacato, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività dei servizi erogati alla collettività e di quella amministrativa, in relazione ai fini ai quali Fondazione Dynamo Camp Onlus è preordinata.

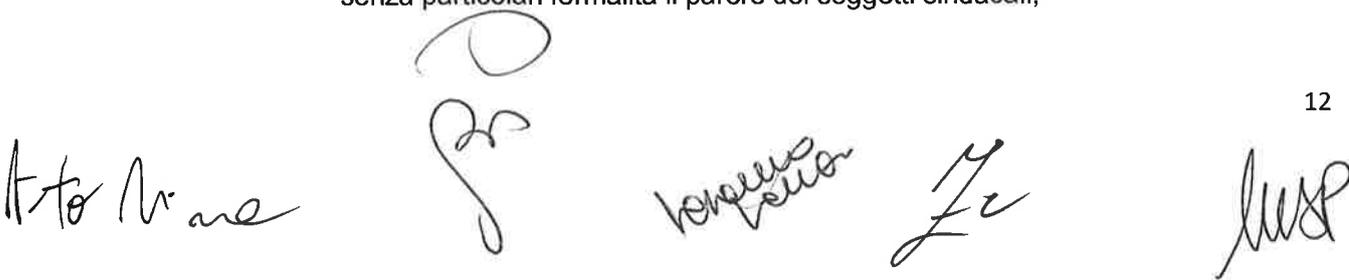
La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali – sempre nel rispetto, in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali di cui alla legge 146/1990, modificata ed integrata dalla legge dell'11 aprile del 2000 n.° 83 e s.m.i. – in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, da contratto collettivo e dai protocolli stipulati tra Fondazione Dynamo Camp Onlus e parti sociali.

In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli:

- contrattazione collettiva Nazionale, detto anche primo livello;
- contrattazione collettiva Regionale/Struttura, detto anche di secondo livello.

La contrattazione decentrata (secondo livello) avviene sulle materie e con i tempi e le procedure demandate dal presente Contratto Collettivo. La piena e corretta applicazione del Contratto Collettivo Nazionale e quello di secondo Livello, è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 14 del presente CCNL. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alla convenienza e ai distinti ruoli delle parti nei seguenti modi:

- a) esame:** si svolge nelle materie per le quali il presente contratto collettivo lo prevede, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 7. In appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell'art. 9.
- b) consultazione:** per le materie per le quali il presente contratto la prevede. In tali casi Fondazione Dynamo Camp Onlus, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;



Handwritten signatures of five individuals, likely representing the parties involved in the agreement.

c) **informazione:** allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, Fondazione Dynamo Camp Onlus informa il soggetto sindacale, quando lo richieda il presente contratto. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

Le procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi si regolano secondo le disposizioni previste all'art. 17.

**Art. 5 - (Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato)**

La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernenti le specifiche materie indicate nell'art. 6 è inviata almeno cinque mesi dopo la stipula del contratto.

Durante tale periodo e per il mese successivo al rinnovo del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

Fondazione Dynamo Camp Onlus provvede a costituire la delegazione abilitata alla trattativa entro 30 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del contratto decentrato, nonché a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 7, entro 15 giorni, per l'avvio del negoziato.

La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

Il contratto decentrato si attua entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione. L'autorizzazione alla sottoscrizione non è richiesta ove il contratto sia stipulato direttamente dall'organo di vertice che abbia tutti i poteri di gestione secondo il rispettivo ordinamento.

Il contratto decentrato deve contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

**Art. 6 - (Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata)**

Il sistema della Contrattazione Collettiva è strutturato su due livelli:

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (1° livello);
- b) il Contratto Collettivo Decentrato (II° livello);

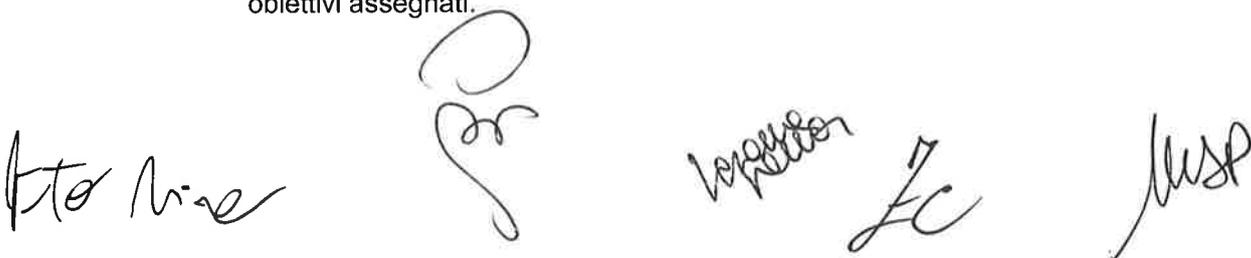


La Contrattazione Collettiva Decentrata (Regionale/Struttura) riguarda le materie e gli istituti di cui al comma 3, secondo le clausole di rinvio del presente articolo ed in conformità ai criteri ed alle procedure indicati nell'art. 5, garantendo il rispetto delle disponibilità economiche fissate a livello Nazionale e Regionale.

La Contrattazione Decentrata si svolge sulle seguenti materie, secondo gli obiettivi di cui all'art. 4:

- criteri generali per la definizione della percentuale di risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi generali di Fondazione Dynamo Camp Onlus affidati alle varie articolazioni territoriali, ai fini della produttività collettiva e individuale;
- criteri generali per le attribuzioni dei fondi di produttività ai gruppi ed ai singoli, secondo regole che tengano conto del diverso apporto dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi complessivi attribuiti all'unità operativa di appartenenza;
- criteri generali per le verifiche da espletare per la valutazione dei risultati, che saranno attuate nei modi e nei tempi risultanti dall'art. 8;
- i criteri generali per la distribuzione delle risorse aggiuntive di cui al comma 2;
- la quota di risorse ed i criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario, all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate, pericolose o dannose o a particolari posizioni lavorative di cui agli artt. 27 e 28; criteri per l'applicazione dell'art. 67 e 68;
- linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;
- riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative e dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
- pari opportunità, per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

L'erogazione dei trattamenti incentivanti è strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttività e di qualità ed è, quindi, attuata dopo la necessaria verifica periodica, anche mensile, per stati di avanzamento, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti, nei limiti delle disponibilità complessive attribuite all'unità operativa per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.



Il Contratto Decentrato non può comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, salvo per quanto riguarda le eventuali risorse aggiuntive di cui al comma 2 e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

**Art. 7 - (Composizione delle delegazioni) segue:  
La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come  
Per Fondazione Dynamo Camp Onlus**

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- da rappresentanti dei titolari degli uffici interessati

**Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:**

- c. dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria se costituita;
- d. dai componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui all'art. 7 legge 300/70;
- e. dai componenti delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

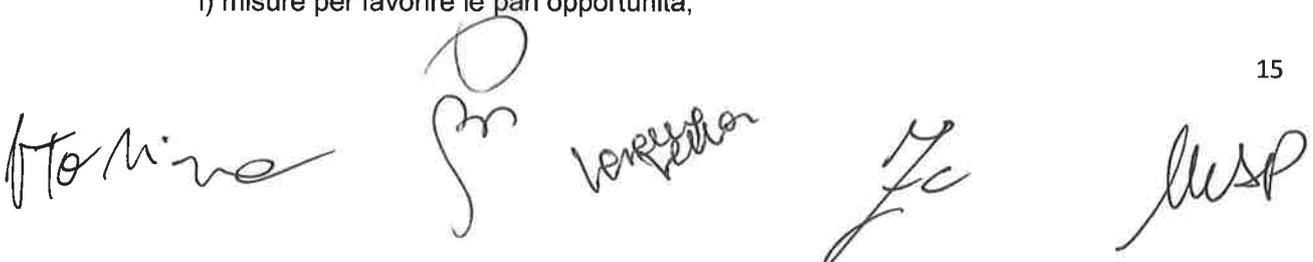
Fondazione Dynamo Camp Onlus può avvalersi, nella Contrattazione Collettiva Decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza di esperti, alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi.

**Art. 8 - (Informazione e forme di partecipazione)**

Fondazione Dynamo Camp Onlus, nell'ambito della propria autonomia e delle distinte responsabilità fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

Nelle seguenti materie, Fondazione Dynamo Camp Onlus fornisce un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

- a) articolazione dell'orario di lavoro;
- b) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro;
- c) definizione delle disponibilità organiche;
- d) stato dell'occupazione;
- e) criteri generali dell'organizzazione dei servizi e degli uffici a seguito di introduzione di nuove tecnologie;
- f) programmazione della mobilità;
- g) sperimentazioni gestionali;
- h) piani di ristrutturazione e riconversione delle strutture;
- i) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
- l) misure per favorire le pari opportunità;



- m) verifica periodica della produttività delle strutture operative;
- n) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utenza;
- o) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali, welfare aziendale, assistenza sanitaria integrativa previdenza complementare) in favore del personale;
- p) documenti di previsione del bilancio relativi al personale.

Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati, riguardanti:

- verifica della distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- andamento generale della mobilità del personale;
- distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
- distribuzione complessiva del fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi;
- applicazione dell'istituto della pronta disponibilità;
- introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- misure per le pari opportunità.

Per l'informazione di cui al presente comma è previsto un incontro almeno annuale, in relazione al quale Fondazione Dynamo Camp Onlus fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

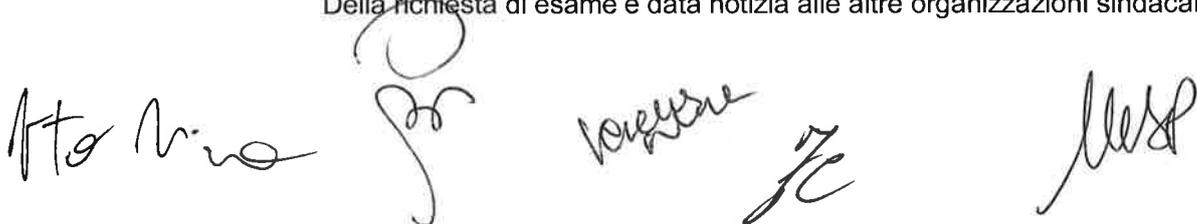
Nel caso in cui il sistema informatico utilizzato da Fondazione Dynamo Camp Onlus consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, la stessa provveda ad una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

#### **Art. 9 - (Esame)**

Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 7, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 8 può chiedere, in forma scritta, un incontro per l'esame delle seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario di lavoro;
- b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro;
- c) verifica periodica della produttività delle strutture operative;
- d) misure per favorire le pari opportunità.

Della richiesta di esame è data notizia alle altre organizzazioni sindacali.



L'esame si svolge in appositi incontri che iniziano di norma entro 7 giorni dalla richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie.

Durante il periodo in cui si svolge l'esame Fondazione Dynamo Camp Onlus non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse, iniziative conflittuali.

#### **Art. 10 - (Consultazione)**

1. Fondazione Dynamo Camp Onlus, con le modalità previste dall'art. 5, procede alla consultazione:

- delle rappresentanze Sindacali, R.S.A. / R.S.U.;
- del rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dalla Legge;

#### **Art. 11 - (Forme di partecipazione)**

Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle strutture e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni Bilaterali. Tale organismo ha il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie – che Fondazione Dynamo Camp Onlus è tenuta a fornire – e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

La composizione della Commissione Bilaterale organismi di cui al comma 1, non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica. Presso ciascuna Struttura può essere costituita una Conferenza permanente con rappresentanti di Fondazione Dynamo Camp Onlus e delle organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno una volta l'anno sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della Struttura stessa.

Il sistema delle relazioni sindacali prevedrà gli argomenti e le modalità di confronto con Fondazione Dynamo Camp Onlus su materie aventi riflessi sugli istituti del presente contratto, in particolare su quelli a contenuto economico formativo e tecnico - organizzativo, nonché le ricadute economiche sui bilanci di Fondazione Dynamo Camp Onlus.



## **Art. 12 - (Pari opportunità)**

Il Comitato per le pari opportunità istituito presso la struttura, nell'ambito della partecipazione prevista dall'art. 11 del presente CCNL, svolge il compito di raccogliere dati relativi alle materie di propria competenza che Fondazione Dynamo Camp Onlus è tenuta a fornire e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione decentrata.

Ai fini di una piena applicazione della legge 198 del 2006 e della legge 183 del 2010, sarà costituito a livello nazionale il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, esso è composto da una/due componenti designati da ognuna delle OO.SS. firmataria del presente CCNL e da un pari numero di componenti in rappresentanza di Fondazione Dynamo Camp Onlus, tra le quali dovranno individuare la figura con funzioni di Presidente.

Il CUG sostituisce, unificando le competenze, i pre-esistenti comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

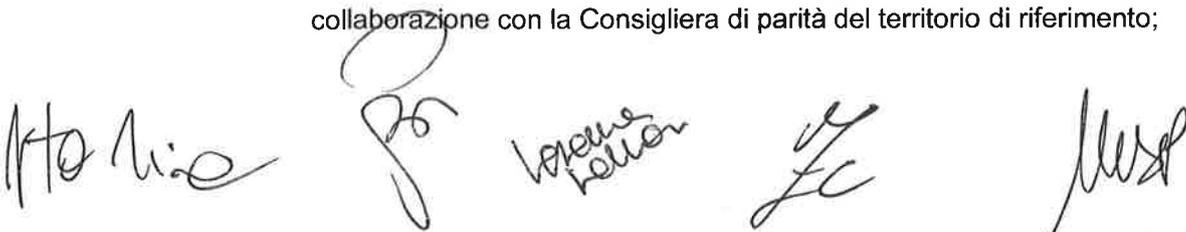
Il CUG redige e trasmette entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione dettagliata riferita all'anno precedente ai vertici amministrativi di Fondazione Dynamo Camp Onlus. La relazione riguarda l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure.

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo di Fondazione Dynamo Camp Onlus di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge e sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente.

### **POTERI PROPOSITIVI**

1. Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
2. Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
3. Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
4. Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere);
5. Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;



6. Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
7. Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing nell'amministrazione di appartenenza.

#### **POTERI CONSULTIVI**

Formulare pareri su:

1. Progetti di riorganizzazione della struttura di appartenenza;
2. Piani di formazione del personale;
3. Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
4. Criteri di valutazione del personale;
5. Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

#### **POTERI DI VERIFICA**

1. Sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
2. Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
3. Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing;
4. Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.

Le finalità dei C.U.G. sono quelle definite dalla legge di riferimento Rientrano nelle competenze del Comitato la promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive, ai sensi della legge 125/1991

Il C.U.G. che verrà istituito entro sei mesi dalla data della stipula del presente CCNL.

*Antonio* *BO* *Veronica* *FC* *MSP*

### **Art. 13 - (Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro)**

Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:

a) Le **RSU, Rappresentanze Sindacali Unitarie**, sono l'organismo di rappresentanza dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Nascono per iniziativa dei tre sindacati confederali Cisl, Cgil e Uil, mediante un accordo interconfederale e vengono successivamente riconosciute istituzionalmente da protocolli d'intesa tra governo e parti sociali, grazie all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

b) Le **RSA Rappresentanze Sindacale Aziendale** previste dall'articolo 19 "**Statuto dei Lavoratori**" meglio conosciuta come Legge 300 del 20 maggio 1970, possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie del contratto collettivo di lavoro applicato nell'unità produttiva.

La costituzione delle Rsu o il loro rinnovo, avviene in genere ogni 3 anni, attraverso **elezioni** promosse dalle associazioni sindacali abilitate a presentare liste.

- **Chi può candidarsi:** tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, inseriti in liste presentate dalle associazioni sindacali che hanno accettato l'accordo per la loro costituzione. Le liste devono essere firmate da almeno il 5 per cento dei lavoratori della struttura operativa.
- **Chi può votare:** tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato con un contratto individuale non inferiore a sei mesi, presenti nel luogo di lavoro alla data delle elezioni.
- **L'elezione dei candidati** avviene a suffragio universale con voto segreto non delegabile. La validità delle elezioni è subordinata al raggiungimento di un quorum di votanti pari alla metà più uno degli aventi diritto. I due terzi dei seggi vengono ripartiti con il metodo proporzionale, il restante terzo è assegnato, sempre con il sistema proporzionale, ai sindacati che hanno firmato i contratti collettivi nazionali di categoria.

Le parti si incontreranno entro 3 mesi dalla stipula del presente CCNL per definire il protocollo e il regolamento della RSU.

### **Art. 14 – (Assemblea nei luoghi di lavoro)**

In relazione a quanto previsto dall'art. 20 della Legge n.300/70, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue, di cui 6 ore annue indette dalle RSU e 6 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Per tali ore verrà corrisposta la normale retribuzione.

Fondazione Dynamo Camp Onlus dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento della assemblea e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'art.25 dello Statuto dei lavoratori.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Esse sono indette singolarmente o congiuntamente dalle Rappresentanze sindacali.

Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 24 ore. Alla riunione può partecipare,

Atto n. e  
for  
Lelene  
Kellon  
FC  
MSP

dandone comunicazione scritta, dirigenti esterni dei sindacati confederali firmatari del presente contratto.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie degli ospiti.

Le assemblee dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

Fondazione Dynamo Camp Onlus dovrà assicurare le condizioni per la partecipazione dei lavoratori.

**Art. 15 – (Affissioni sindacali)**

E' consentito alle organizzazioni firmatarie del presente CCNL di affiggere, in apposite bacheche, comunicazioni di natura sindacale e/o attinente al rapporto di lavoro, recanti la firma di dirigenti sindacali di struttura, regionale/nazionale.

**Art. 16 – (Contributi sindacali)**

I lavoratori hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione sindacale, purché firmataria del presente contratto, per la riscossione in termini percentuale, di una quota mensile riferita alla paga fondamentale per 12 mensilità, che sarà di volta in volta comunicata dalla organizzazione sindacale.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta all'Amministrazione di appartenenza ed alla Organizzazione Sindacale interessata ed ha efficacia dal mese successivo.

Le trattenute mensili operate da parte dell'amministrazione sulla retribuzione dei lavoratori in base alle deleghe presentate dalle OO.SS. sono versate entro il 15 del mese successivo al mese di competenza, secondo le modalità comunicate dalle OO.SS., con accompagnamento, ove richiesto di distinta nominativa.

L' amministrazione è tenuta, nei confronti di terzi, alla segretezza dei nominativi dei lavoratori che hanno rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.

**Art. 17 - (Interpretazione autentica dei contratti)**

Quanto insorgano controversie sull'interpretazione delle norme sul Contratto Collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

La parte interessata a definire la controversia invia ai sottoscrittori del contratto apposita richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.

Fondazione Dynamo Camp Onlus titolare del CCNL, si attiva a convocare in tempi brevi un incontro per l'esame congiunto della controversia.

L'eventuale accordo, stipulato, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Nazionale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a signature that appears to be 'Hto ni', a signature that appears to be 'Lorenzo Bellini', the initials 'Lc', and a signature that appears to be 'Alessandro'.

Con analoghe modalità, si procede tra le parti che hanno sottoscritto il Contratto Integrativo Decentrato, quando insorgano controversie sull'interpretazione di Istituti e/o norme. L'eventuale accordo, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti normativi.

**Art. 18 - (Norme di garanzia del funzionamento dei servizi)**

In attuazione di quanto previsto dalla legge n. 146 del 12 giugno 1990, così come modificata dalla legge 83 del 11 aprile 2000, le parti individuano quali servizi essenziali le prestazioni:

- medico, infermieristico, assistenza-socio-sanitario ed educativo per gli ospiti della struttura;
- l'igiene;
- l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica degli ospiti;
- la distribuzione e la somministrazione del vitto;
- le attività primarie del centro.

I servizi di cui sopra dovranno essere garantiti per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti, nonché quelli per cui Fondazione Dynamo Camp Onlus è nata.

Al fine di garantire ai lavoratori i principi della legge sul diritto di sciopero, saranno individuati, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede aziendale, altre forme e tempi al fine di garantire i servizi.

Le parti si impegnano, in sede di contrattazione decentrata, a definire un accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero ai sensi della legge 146/90 così come modificata dalla legge 83 del 11 aprile 2000 e s.m.i.

**Art. 19 - (Tutela dei lavoratori che svolgono attività di volontariato)**

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e in considerazione di quanto previsto dalla specifica legge quadro n. 266 del 11 agosto 1991, nonché del D.Lgs. 81/2008 e sue successive modifiche ed integrazioni, convengono che ai collaboratori che svolgono attività di volontariato ai sensi delle leggi vigenti, siano applicate compatibilmente con l'organizzazione della struttura, forme di flessibilità dell'orario di lavoro delle turnazioni previste dal presente CCNL.



The image shows five handwritten signatures in black ink. From left to right: 1. A signature that appears to be 'H. M. o'. 2. A large, stylized signature that looks like 'S'. 3. A signature that reads 'Lorena Heller'. 4. A signature that looks like 'L. C.'. 5. A signature that looks like 'M. P.'.

### TITOLO III

#### Rapporto di lavoro

##### **Art. 20 - (Il contratto individuale di lavoro)**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito ed è regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge in materia di diritto privato, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo.

Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro, in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi;
- c) tipologia del rapporto di lavoro;
- d) data di inizio del rapporto di lavoro;
- e) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- f) attribuzioni corrispondenti alla posizione funzionale di assunzione previste dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari;
- g) durata del periodo di prova;
- h) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;

Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dal contratto collettivo nazionale vigente, anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso.

L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di lavoro.

Fondazione Dynamo Camp Onlus, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro:

- scheda anagrafica e professionale (in sostituzione del libretto di lavoro e certificato di iscrizione al collocamento);
- libretto di idoneità sanitaria (ove previsto);
- stato di famiglia;
- residenza anagrafica;
- codice fiscale;
- documento di riconoscimento (valido);
- titolo di studio;

*Sto nio* *Leone Heller* *Le* *Pr* *Mess*

- titolo professionale - certificato di iscrizione all'albo/ordine professionale;
- patente di guida (se richiesta);
- certificato di carichi pendenti (se richiesto);
- certificato penale non anteriore a 3 mesi.

Per la presentazione della documentazione viene assegnato un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego né pubblico né privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste per legge. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per il nuovo rapporto di lavoro. Per il rapporto a tempo parziale si applica, al dipendente, l'art. 22.

Scaduto inutilmente il termine concordato per la presentazione della documentazione, Fondazione Dynamo Camp Onlus può non dar luogo alla stipulazione del contratto.

Il lavoratore è tenuto a comunicare ogni variazione rispetto ai documenti e ai dati forniti all'atto dell'assunzione.

#### **Art. 21 - (Periodo di prova)**

Il lavoratore assunto da Fondazione Dynamo Camp Onlus a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:

- 30 giorni per le posizioni funzionali collocati in categoria A - B1;
- 45 giorni per le posizioni funzionali collocati in categoria C - C2;
- 60 giorni per le posizioni funzionali collocati in categoria D - D2;
- 90 giorni per le posizioni funzionali collocati in categoria E - E2
- 120 giorni per le posizioni funzionali collocati in categoria Q - Q1 - Q2

In caso di assunzione di un lavoratore a tempo determinato con un contratto massimo di 12 mesi salvo proroga per ulteriori periodo per esigenze tecnico organizzative il periodo di prova disciplinato dal c.c. art. 2096 potrà avere una durata di:

- 30 giorni per le posizioni funzionali collocati in categoria A - C;
- 45 giorni per le posizioni funzionali collocati in categoria superiori.

Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e/o infortunio sul lavoro. In tal caso il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al lavoratore compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale assente e non in prova.

Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti.



Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il lavoratore si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

Il lavoratore proveniente dalla stessa Fondazione Dynamo Camp Onlus con funzioni diverse, e collocato in quelle immediatamente superiori, durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, è reintegrato, a domanda, nella posizione funzionale e profilo professionale di provenienza.

Durante il periodo di prova, Fondazione Dynamo Camp Onlus può adottare iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il lavoratore può essere applicato a più servizi nella struttura presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie della qualifica di appartenenza.

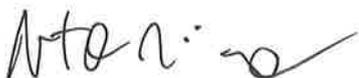
#### **Art. 22 - (Rapporto di lavoro a tempo parziale)**

Fondazione Dynamo Camp Onlus può instaurare rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta dei lavoratori, i rapporti di lavoro da tempo pieno in rapporti di lavoro a tempo parziale.

I contingenti dei lavoratori da destinare a tempo parziale non possono superare il 30 per cento dell'organico aziendale, riferito al personale a tempo pieno di ciascuna posizione funzionale, e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per l'organico. Fondazione Dynamo Camp Onlus determina tali contingenti con cadenza annuale sulla base delle domande e dell'offerta dei servizi interessati.

Per il reclutamento dei lavoratori a tempo parziale si applica la normativa vigente (D.lgs. 81/2015) in materia per il personale a tempo pieno.

Il lavoratore a tempo parziale copre una frazione di posto di lavoro corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di lavoro a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di lavoro a tempo pieno. Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto.



Il tempo parziale può essere realizzato, sulla base delle seguenti tipologie:

- per il potenziamento dei propri servizi e strutture nell'arco della giornata;
- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare – come media – la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).

La modificazione delle tipologie di cui al presente comma avviene con il consenso scritto dell'interessato.

Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario o di pronta disponibilità, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

Per eccezionali e temporanee esigenze organizzative delle strutture, il personale a tempo parziale è tenuto all'effettuazione di lavoro supplementare, entro il limite di 120 ore complessive distribuite nell'arco dell'anno, con la corresponsione della ordinaria retribuzione oraria maggiorata del 10%, ovvero, a richiesta del lavoratore, con recupero delle ore lavorate in altre giornate.

Il lavoratore occupato a tempo parziale è consentito, previa autorizzazione, l'esercizio di altre prestazioni lavorative che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa Fondazione Dynamo Camp Onlus.

Il trattamento economico, anche accessorio, del lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, appartenente alla stessa posizione funzionale e profilo professionale, di pari anzianità.

Il lavoratore a tempo parziale orizzontale ha diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione dello stesso da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa.

Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni di legge vigenti, nonché di successive modificazioni ed integrazioni.

Arto N. 20



Verena  
Nella



### **Clausole Elastiche (flessibilità)**

Le clausole flessibili consentono al datore di lavoro il potere di modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ossia di spostare la prestazione di lavoro del proprio lavoratore in giorni e orari diversi da quelli originariamente pattuiti.

Le clausole flessibili sono ammesse anche nel rapporto di lavoro a tempo determinato, sia se esso è di nuova assunzione, sia già dipendente con trasformazione del rapporto.

Tali clausole devono essere formalizzate con uno specifico patto scritto al momento dell'assunzione, della trasformazione del contratto, o anche successivamente.

Se al lavoratore viene richiesto di sottoscrivere questo tipo di clausole contrattuali può richiedere l'assistenza di un delegato sindacale o un professionista da lui stesso scelto.

Il lavoratore non ha diritto una volta sottoscritto il patto, al **ripensamento**, cioè, di tornare a svolgere la prestazione secondo quanto inizialmente previsto, quindi una volta sottoscritta la clausola non è possibile rifiutare lo spostamento dei giorni di lavoro, né tantomeno l'aumento delle ore.

L'eventuale rifiuto del lavoratore a dare la disponibilità a variazioni temporali non può essere un giustificato motivo di licenziamento (art. 46, comma 9, D.lgs.66/03), tuttavia il lavoratore può essere soggetto ad ipotesi di infrazione disciplinare.

La contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale) ha il compito di fissare:

- le condizioni e le modalità in base a cui il datore di lavoro può chiedere l'aumento della durata della prestazione lavorativa fino ad un max di 10 ore settimanali (48 ore) per un lavoratore in full-time;
- il limite massimo di variabilità in aumento delle ore di lavoro (38) per un lavoratore in part-time.

Qualora la contrattazione collettiva di secondo livello - per libera scelta - non disciplinasse la materia, la normativa vigente consente al lavoratore e al datore di lavoro di concordare direttamente delle clausole di flessibilità temporale della prestazione.

La richiesta del datore di lavoro di spostare i giorni o l'orario di lavoro (nei limiti previsti dalla clausola sottoscritta) deve esser comunicata al lavoratore con almeno cinque giorni di preavviso - inoltre il lavoratore ha diritto a una maggiorazione del 10% dell'orario di lavoro supplementare.

Tali clausole contrattuali, sono ammesse nei rapporti di lavoro a tempo determinato, si applicano esclusivamente al part-time di tipo verticale o misto.

### **Art. 23 - (Assunzioni a tempo determinato)**

In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dal Dlgs. n. 81 del 15/6/2015 e del D.L. 87/2018 convertito in Legge n. 96/2018 e successive modificazioni ed integrazioni, è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato per una durata non superiore a 12 mesi, è consentito una durata superiore ma comunque non eccedente ai

24 mesi in presenza di:

**a)** in sostituzione di lavoratori assenti, quando l'assenza superi i 45 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto;

**b)** in sostituzione di lavoratrice assente per gravidanza e puerperio, per astensione obbligatoria o facoltativa previste dalle leggi 1204 del 1971 integrata dal D.L. 151 del 26/03/2001, dal D.Lgs 179 del 26/08/2016 e dalla Legge 81 del 22/05/2017;

**c)** per assunzioni legate a particolari punti di attività per esigenze straordinarie nel limite massimo di 36 mesi, quando alle stesse non sia possibile far fronte con i lavoratori in servizio.

**d)** per attività connesse allo svolgimento di progetti finalizzati;

In caso di rinnovo, il contratto deve contenere le causali previste nei punti precedenti (a, b, c, d). In caso di proroga del rapporto lo stesso non può essere superiore a 4 volte nel periodo in caso contrario il rapporto si trasforma a tempo indeterminato.

Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23 D.lgs. n. 81/2015 e s.m.i. Fondazione Dynamo Camp Onlus può stipulare contratti individuali per l'assunzione di lavoratori a tempo determinato per un massimo del 30% dell'organico a tempo indeterminato e nei seguenti casi:

a. Nei casi di cui alle lettere a) e b);

Non è ammesso l'assunzione di personale a tempo determinato per la sostituzione di:

1. lavoratori in sciopero;
2. licenziamenti collettivi effettuati 6 mesi precedenti.

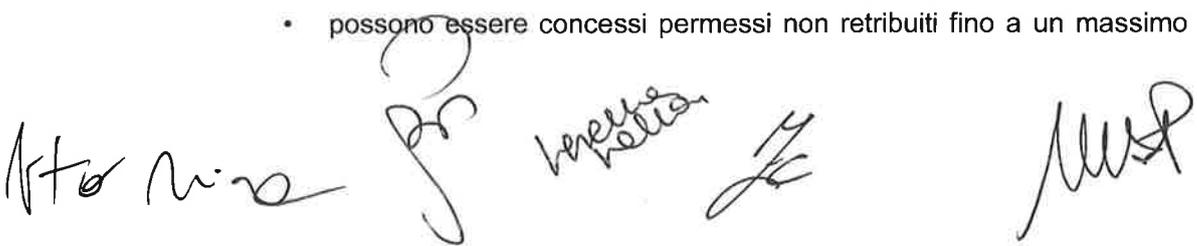
Nel contratto individuale del lavoratore assunto a tempo determinato va specificato per iscritto il nominativo del lavoratore sostituito.

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.

L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale per le figure per le quali tale rapporto può essere costituito.

Al lavoratore assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il lavoratore assunto a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:

- le ferie sono proporzionali al servizio prestato;
- in caso di assenza per malattia, il trattamento economico è quello previsto per il lavoratore assunto a tempo indeterminato, per intero se a full-time o ridotto se part-time. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;
- possono essere concessi permessi non retribuiti fino a un massimo di 5 giorni,

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Ato nio', a large stylized initial 'P', a signature that looks like 'Verena Felton', another stylized initial, and a final signature that is partially obscured but appears to be 'MSP'.

salvo il caso di matrimonio in cui si applica la norma del presente CCNL.

Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'art. 2126 c.c. quando:

- a) l'apposizione del termine non risulta da atto scritto;
- b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

Nelle ipotesi previste dall'art. 2, comma 2 della legge 230/1962, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli ed il rapporto di lavoro si estingue alla scadenza originaria.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il contratto si considera a tempo indeterminato fin dalla data della prima assunzione del lavoratore. Il contratto si considera egualmente a tempo indeterminato quando il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi e, in ogni caso, quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere le disposizioni della presente legge.

#### **Art. 24 - (Contratto di inserimento lavorativo)**

Il D.L. 10 settembre 2003 n. 276 in attuazione della legge 14 febbraio 2003 n. 3 ed in riferimento all'accordo interconfederale del 13 novembre 2003, i contratti di inserimento lavorativo sostituiscono i contratti di formazione lavoro.

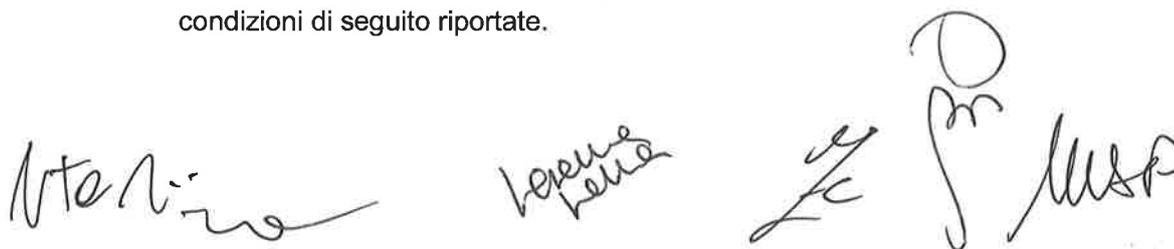
Il contratto di inserimento lavorativo mira ad inserire nel mercato del lavoro alcune categorie di lavoratori, attraverso progetti individuali di adattamento delle competenze professionali del singolo ad un determinato contesto lavorativo.

Il contratto di inserimento lavorativo si applica a:

- persone di età compresa tra 18 e 29 anni,
- disoccupati di lunga durata tra i 29 e i 32 anni;
- lavoratori con più di 50 anni privi del posto di lavoro;
- lavoratori che intendono riprendere un'attività e che non hanno lavorato per almeno due anni;
- donne di qualsiasi età che risiedono in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile (oppure quello di disoccupazione superiore del 10%) (art 54 comma 1 lett. e del D.Lgs. 276/2003).

#### **Art. 25 – (Assunzione Intermittente o a chiamata)**

Ai sensi di quanto disposto dagli articoli 33 e ss. del D.lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro intermittente, può essere stipulato anche ai lavoratori assunti a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di Fondazione Dynamo Camp Onlus, che ne utilizza la prestazione lavorativa nei casi e alle condizioni di seguito riportate.



Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, relative ad attività derivanti da esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando, in tale caso, che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età.

La norma di cui al comma 3 del presente articolo, può essere derogata, in quanto si considera l'attività svolta di tipo discontinuo corrispondente ai settori produttivi che svolgono attività assimilati ai settori previsti dal DPR n. 1525 del 07.10.1963.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) ovvero che sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

#### **Art. 26 - (Assunzione stagionale)**

La definizione di lavoro stagionale per la tipologia dell'attività lavorativa è rimessa alla contrattazione collettiva e si svolge in un determinato periodo del mese o dell'anno e manca il carattere della continuità, come le attività di colonie montane, colonie curative relative alle terapie riabilitative e ricreative e/o quelle di servizio alla persona.

Tale attività rientra nel più ampio termine di lavoro a tempo determinato, regolato dal DL 368/2001 modificato dalla Legge 92/2012 e da s.m.i. dal quale si distingue per alcune eccezioni (limiti quantitativi e limiti di durata massima).

La durata del lavoro stagionale, si svolge in genere per un breve o medio lasso di tempo e può presentare il carattere della periodicità.

Le attività del settore stagionale già regolamentate dal DPR 1525/1963 e dalla Legge 247/2007 (protocollo Welfare), nonché dal DPR n.° 378 dell'11 luglio 1995, il quale definisce lavoro stagionale quella attività che presenta un periodo non continuativo o un periodo di inattività di un minimo di 70 giorni continuativi nel corso dell'anno o a 120 giorni non continuativi.

L'assunzione dell'operatore avviene per effetto di un contratto d'occupazione che abbia non meno di 15 ore settimanali, fissando il periodo di occupazione da un minimo di 3 giorni a un massimo di 6 mesi l'orario di lavoro, la retribuzione e gli eventuali riposi



settimanali.

L'attività lavorativa potrà essere richiesta al lavoratore in funzione delle effettive esigenze tecnico - organizzative dell'utilizzatore, in una fascia oraria di riferimento predefinita quale:

- antimeridiana (6-14);
- postmeridiana (14-22);
- serale notturna (22-6);
- fascia oraria alternativa: massimo 6 ore da specificare nel contratto di assunzione.

Per i lavoratori stagionali quindi, non si applica il limite di durata massima valido per il rapporto a tempo determinato, pari a 24 mesi, non dev'essere applicato neppure il massimo delle assunzioni previsto dal presente CCNL del 30% riferito all'Istituto del tempo determinato.

Il trattamento economico della prestazione viene stabilito tra le parti all'atto della sottoscrizione del patto di collaborazione, esso è comprensivo degli istituti contrattuali della 13esima, del TFR, delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal presente CCNL.

#### **Art. 27 - (Contratto di Apprendistato)**

##### **A) Finalità dell'Istituto**

**1.** In conformità a quanto disposto dal D.Lgs. n.167/2011 (Testo Unico dell'Apprendistato), l'istituto dell'apprendistato, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

**2.** L'apprendistato è un istituto che ha come fine l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso di transizione e di integrazione tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile ad acquisire una professionalità ed esperienza idonea per prestazioni qualificate agli Utenti.

**3.** Al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali si rende necessario armonizzare la disciplina legale a quella contrattuale anche in relazione alla fase formativa, previo l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, finalizzata all'acquisizione di professionalità da parte degli apprendisti.

**4.** In attuazione di quanto disposto dall'ex art. 4, D.Lgs. 167/2011, in tema di apprendistato professionalizzante le parti determinano, per ciascun profilo professionale, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la acquisizione delle competenze tecnico - professionali e specialistiche, i contenuti e la modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo.

##### **B) Ammissibilità.**

**1.** Il contratto di apprendistato secondo le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione è definito secondo le seguenti tre tipologie:

*Manzoni*

*Veronica  
Vella*

*FC*

*PO*

*Alfaro*

- a. contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b. contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c. contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

La tipologia del contratto di apprendistato per il conseguimento di alta formazione e di ricerca, per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato è demandata alla Regione e/o Provincia autonoma, in accordo con Fondazione Dynamo Camp Onlus e l'Organizzazione Sindacale, comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale nonché firmataria del presente CCNL.

2. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale.

3. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: B, C, D, E ovvero nelle posizioni economiche da B ad E1 della classificazione del personale, di cui all'art.61 del presente CCNL (Inquadramento del personale). E' invece escluso per i seguenti profili sanitari di seguito elencati: infermiere, fisioterapista, logopedista, psicomotricista, medico, psicologo e sociologo.

4. Su richiesta di una delle parti firmatarie del presente CCNL, in presenza dell'opportunità di disciplinare l'apprendistato per altre qualifiche non previste dal presente Accordo, le parti a livello nazionale si incontreranno per sviluppare ulteriori percorsi formativi relativi ai nuovi profili professionali, da allegare al presente articolo.

### **C) Assunzione:**

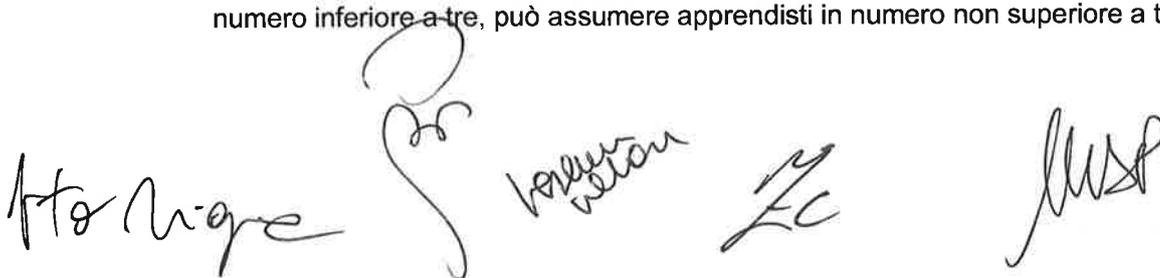
#### **1. Requisiti del contratto**

Per l'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario stipulare un contratto, nel quale devono essere indicati:

- a. la prestazione oggetto del contratto;
- b. il periodo di prova;
- c. il trattamento economico;
- d. la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisita ai termine del rapporto;
- e. la durata del periodo di apprendistato;
- f. Il piano formativo individuale che dovrà essere definito e consegnato al lavoratore entro i trenta giorni successivi alla stipulazione del contratto.

#### **2. Proporzione numerica**

In riferimento all'art. 2 comma 3 del D.Lgs. n. 167/2011, le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare non può superare l'80% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa, che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.



### **3. Limiti di età**

In applicazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del D.Lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17/10/2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

#### **D) Percentuale di conferma.**

1. Fondazione Dynamo Camp Onlus non potrà assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 80% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa ed i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

2. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

#### **E) Periodo di prova.**

Può essere convenuto tra le parti un periodo di prova, risultante da atto scritto, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

#### **F) Riconoscimento periodi di apprendistato.**

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende nell'ambito delle stesse attività, sarà computato presso Fondazione Dynamo Camp Onlus, ai fini del completamento del periodo stabilito dal presente contratto, purché l'addestramento ed il percorso formativo risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, i periodi di apprendistato svolti per l'acquisizione della qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

2. L'apprendista per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, deve documentarlo, all'atto dell'assunzione, tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

3. L'acquisizione della qualifica professionale, sulla base dei risultati conseguiti per effetto del percorso di formazione, sarà riconosciuto e inquadrato nel profilo professionale previsto dal presente CCNL.

Atto Nigro  
Vocante  
Felloni  
Le  
P  
MSP

### **G) Obblighi di Fondazione Dynamo Camp Onlus.**

#### **1. Obbligo di Fondazione Dynamo Camp Onlus:**

- a) di non obbligare l'apprendista a lavori a cottimo né in genere ad incentivo;
- b) di non obbligare l'apprendista a lavori non attinenti alla formazione acquisita o al mestiere per il quale è stato assunto;
- c) di concedere all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi necessari per l'acquisizione della formazione, interna o esterna a Fondazione Dynamo Camp Onlus, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e/o professionalizzante (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
- d) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo personale.

2. Fondazione Dynamo Camp Onlus darà comunicazione per iscritto della qualifica conseguita all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato stabilito.

### **H) Doveri dell'apprendista.**

#### **1. L'apprendista deve:**

- a) seguire le istruzioni impartite da Fondazione Dynamo Camp Onlus o della persona da questa incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento previsto dal piano formativo;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente regolamento e le norme interne di Fondazione Dynamo Camp Onlus, purché queste ultime non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera C) del presente Istituto, anche se in possesso di un titolo di studio superiore.

### **I) Trattamento normativo.**

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.

2. Le ore di insegnamento di cui alla precedente lettera G) sono comprese nell'orario di lavoro.

3. Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

*Alto Nige* *FC* *Veronica* *FC* *Alto*

4. Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.Lgs. 151/2001.

5. Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione dell'istituto contrattuale degli scatti di anzianità previsti dal presente contratto.

6. Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dai D.Lgs. n. 66/2003; pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

#### **L) Trattamento economico.**

1. Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sottoindicate percentuali sul minimo contrattuale conglobato mensile, come previsto dal presente CCNL, relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:

##### **- Per contratti di durata fino a max 24 mesi:**

- dal 1° al 12° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;

- dal 13° al 24° mese: 95% della posizione economica della qualifica da conseguire.

##### **- Per contratti di durata fino a max 36 mesi:**

- dal 1° al 18° mese: 80% della posizione economica della qualifica da conseguire;

- dal 19° al 29° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire.

- dal 30° al 36° mese: 95% della posizione economica della qualifica da conseguire.

2. Alla fine dell'apprendistato la posizione economica d'inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

#### **M) Malattia.**

1. Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, a quanto previsto dalla legislazione vigente per la sua qualifica, e al trattamento economico in essere sin dal 1° giorno.

2. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista in malattia avrà diritto a percepire solo il trattamento INPS.

Amirige

Leopoldo  
Pizzoni

M  
Lc

o  
m  
S  
LUSP

**N) Durata dell'apprendistato.**

1. il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze espresse in mesi per le seguenti categorie.

<b>Categorie</b>	<b>Mesi</b>
<b>A - B - C</b>	<b>24</b>
<b>D - E</b>	<b>36</b>

**O) Estinzione del rapporto di apprendistato.**

1. Il rapporto di apprendistato si estingue:

- a. al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., ossia previo preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;
- b. per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;

**P) Apprendistato professionalizzante.**

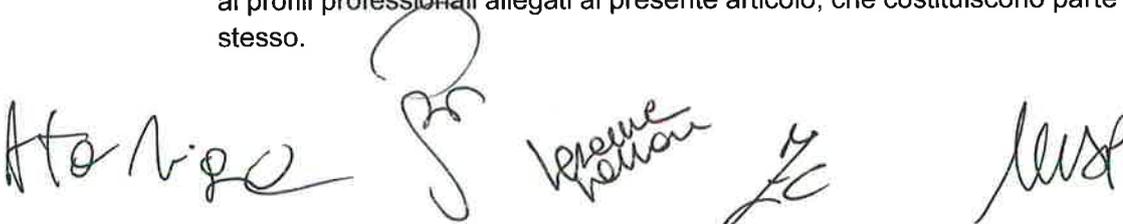
1. Si definisce apprendistato professionalizzante l'esito di un percorso con obiettivi da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, anche mediante l'affiancamento, o esterna, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze professionali.

2. A tal fine, considerata la fascia di età 18/ 29 anni cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze professionali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

**Q) La "formazione interna".**

1. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 4 comma 2 D.Lgs. 167/2011, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.

2. Le parti inoltre individuano la durata - intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione - (come previsto dai successivi punti S e T) e le modalità di conseguimento della formazione stessa, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.



### **R) Tutor aziendale.**

1. All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale,
2. Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna a Fondazione Dynamo Camp Onlus e l'apprendimento sul luogo di lavoro.
3. Fondazione Dynamo Camp Onlus delega tale funzione ad un soggetto interno, ovvero al Responsabile di area/settore, con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire.
4. Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte di Fondazione Dynamo Camp Onlus.
5. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor, ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. d) del D.Lgs. n.167/2011, avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

### **S) Durata della formazione.**

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.
2. Per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e per il contratto di apprendistato di alta formazione di ricerca, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalla normativa nazionale e dalle Regioni.
3. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
4. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.
5. L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, Educatore, Animatore ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo dell'apprendista e formalizzabili nel libretto dell'apprendista.

### **T) Formazione: contenuti e modalità di erogazione.**

1. Le attività formative, strutturate in una forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.



2. Le attività formative a carattere professionalizzante saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite l'organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:

- a. accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- b. competenze relazionali;
- c. organizzazione ed economia;
- d. disciplina del rapporto di lavoro;
- e. sicurezza sul lavoro

Qualora le Regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà di Fondazione Dynamo Camp Onlus procedere direttamente alla erogazione della formazione.

3. I contenuti dei percorsi tecnico - professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- I. conoscere i prodotti e servizi del settore;
- II. conoscere e applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità acquisita;
- III. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- IV. conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- V. conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- VI. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

4. Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie e per la cui concreta determinazione si rimanda all'allegato.

5. La formazione svolta deve essere registrata a cura di Fondazione Dynamo Camp Onlus in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo o, in mancanza, su appositi supporti informatici.

**U) Rinvio alla legge.**

Le parti dichiarino che per quanto non disciplinato dal presente regolamento/accordo in materia di apprendistato e di istruzione e formazione professionale, fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamenti vigenti in materia.

Linee guida per la realizzazione di:



## PERCORSI FORMATIVI dell'APPRENDISTATO

Nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante Fondazione Dynamo Camp Onlus si propone di:

- 1) Identificare le competenze in uscita che verranno acquisite attraverso il percorso formativo in apprendistato dei seguenti profili: appresso individuati:
  - a) Addetta/o alla cucina - posizione economica B
  - b) Operaia/o qualificata/o ruolo economale -posizione economica B
  - c) Assistente alla preparazione dei cibi - posizione economica B1
  - d) Autista con patente B - posizione economica B1
  - e) Addetta/o all'infanzia con funzioni non educative- posizione economica B1
  - f) Addetta/o alla segreteria - posizione economica B1
  - g) Ausiliario di Assistenza- posizione economica B1
  - h) Addetto all'assistenza Di Base Non Formato- posizione economica B1
  - i) Operatore Tecnico Di Assistenza - posizione economica B1
  - j) Operaio Qualificato ruolo Tecnico - posizione economica C
  - k) Autista di Mezzi Economali Con Patente C - posizione economica C
  - l) Impiegata/o d'ordine - posizione economica C1
  - m) Animatrice/ore senza titolo - posizione economica C1
  - n) Operatrice/ore Socio - Assistenziale, Addetto all'assistenza o altrimenti definita ---posizione economica C1
  - o) Istruttore di nuoto - posizione economica C2
  - p) Autista con patente D o K - posizione economica C2
  - q) Operatrice/ore Socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base-coordinatrice/ore - posizione economica C2
  - r) Maestra/o di attività manuali o espressive - posizione economica C2
  - s) Capo cuoca/o - posizione economica D
  - t) Impiegata/o di concetto – posizione economica D
  - u) Impiegata/o contabile - posizione economica D
  - v) Impiegato/a commerciale - posizione economica D
  - w) Animatore con titolo - posizione economica D1
  - x) Capo cuoca/o- dietista - posizione economica D1
  - y) Collaboratore amministrativo (Con funzioni di Capo servizio e/o ufficio) - posizione economica D2
  - z) Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi - posizione economica E

*Ho nice*

*Wendy Nelson*

*Le*

*[Signature]*

2) Prevedere per questi profili professionali una formazione che verrà realizzata da Fondazione Dynamo Camp Onlus con il supporto di enti di formativi certificati se necessari (cfr. art. 4, comma 3 del D.Lgs. 167/2011) e con l'affiancamento di un tutore aziendale.

3) Prevedere per ciascun profilo, per competenze in uscita, la necessità di un Piano Formativo individualizzato adeguato alle esigenze dei contesti di Fondazione Dynamo Camp Onlus.

4) Riconoscere che i percorsi per "Apprendisti non in possesso di qualifica", non saranno sostitutivi degli attestati di Qualifica, i quali corsi prevedono un esame finale con commissioni a livello Regionale.

5) Prevedere che il percorso formativo per l'apprendista potrà però generare crediti formativi che i soggetti potranno esibire in fase di ingresso ai percorsi per l'acquisizione della qualifica in questione e ad oggi realizzati da enti di formazione certificati, così come previsto da normativa Regionale.

6) Che la formazione professionale o di mestiere potrà essere integrata dall'offerta pubblica interna o esterna a Fondazione Dynamo Camp Onlus come previsto dall' art. 4 D.Lgs. 167/2011, comma 3.

7) I percorsi formativi individualizzati potranno essere realizzati attraverso metodologie didattiche che prevedono l'alternanza fra la teoria e la pratica con supervisione e rielaborazione dei processi di apprendimento.

8) I percorsi formativi allegati, all'interno del Piano Formativo Individualizzato, potranno avvalersi di specifiche metodologie conformi al conseguimento delle competenze previste.

**A titolo di esempio si citano i seguenti percorsi:**

- a. Lezioni frontali;
- b. esercitazioni;
- c. training on the job;

9) La formazione effettuata dall'apprendista dovrà essere registrata da parte del datore del lavoro sul libretto formativo del Lavoratore. Eventuale certificazione delle competenze acquisite è demandata agli specifici sistemi di certificazione Regionale (cfr. art. 6 D.Lgs. 167/2011, comma 4).

*Info n. 1*

*Informazioni*

*LC*

*PS*

*MSF*

**AREA/CATEGORIA: Addetta/o alla cucina**

**Posizione Economica B**

**Descrizione Sintetica del Profilo**

L'addetto alla cucina, su indicazione della funzione superiore, svolge attività di supporto in cucina. Eseguisce la pulizia e la sanificazione delle attrezzature e dei locali sulla base del piano di pulizia definito; predispone la strumentazione e gli ingredienti da lavorare; verifica lo stoccaggio e la conservazione delle materie prime.

**DURATA COMPLESSIVA: 180 Ore**

**Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - allestire e gestire il posto di lavoro (locali e attrezzature) in base alle indicazioni del cuoco, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	10 ore	15 ore	25
2 - assistere e collaborare alla preparazione dei piatti (preparare le materie prime i semilavorati, predisposizione delle strumentazioni, etc.) nel rispetto delle procedure in materia di Igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	30 ore	40 ore	70
3 - sanificare e pulire la cucina e le attrezzature in uso, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	5 ore	20 ore	25
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>45 ORE</b>	<b>75 ORE</b>	<b>120</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>95 ORE</b>	<b>85 ORE</b>	<b>180</b>

*Ho Nig*

*Venerabile*

*LC*

*PO*

*MSP*

**AREA/CATEGORIA: Operaia/o qualificata/o**

**Posizione Economica B**

**Descrizione Sintetica del Profilo**

L'operaia/o qualificata/o è quella figura In grado di eseguire mansioni operative di tipo manuale, anche di natura complessa, in uno specifico ambito tecnico-produttivo; risponde alle funzioni superiori e collabora con gli altri lavoratori; agisce nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro.

**DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore**

**Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - eseguire le mansioni di tipo manuale, anche di natura complessa, assegnate	20 ore	35 ore	55
2 - utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito	20 ore	35 ore	55
3 - adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	25 ore	25 ore	50
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>65 ORE</b>	<b>95 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>125 ORE</b>	<b>115 ORE</b>	<b>240</b>

Atanice

Vereing  
Vereing

FC

OP

ALSP

**AREA/CATEGORIA: Assistente alla Preparazione dei Cibi**

**Posizione Economica B1**

***Descrizione Sintetica del Profilo***

L'assistente alla preparazione dei cibi è quella figura che supporta il cuoco nella preparazione di pasti e bevande, eseguendo le sue indicazioni e/o facendone le veci in sua assenza; utilizza attrezzature, macchinari e le materie prime e semilavorati alimentari necessari per la composizione di un piatto e si occupa autonomamente di alcune fasi del processo produttivo; esegue le indicazioni per il mantenimento dell'ordine e dell'igiene delle attrezzature utilizzate in cucina previste dal piano di sanificazione.

**DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore**

***Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale***

<b>UNITÀ DI COMPETENZA</b>	<b>Modalità di erogazione</b>		<b>Ore totali</b>
	<b>Teorica</b>	<b>On the job</b>	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	<b>60 ore</b>	<b>20 ore</b>	<b>80</b>
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - utilizzare attrezzature, macchinari, materie prime e semilavorati alimentari necessari per la composizione di un piatto	<b>15 ore</b>	<b>30 ore</b>	<b>45</b>
2 - gestire in autonomia alcune fasi del processo produttivo (preparazione di semilavorati di base di un piatto)	<b>15 ore</b>	<b>30 ore</b>	<b>45</b>
3 - utilizzare modalità e tecniche per garantire l'ordine e l'igiene delle attrezzature utilizzate in cucina nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	<b>20 ore</b>	<b>20 ore</b>	<b>40</b>
4 - relazionarsi in maniera efficace con gli addetti alla cucina e alla sala	<b>10 ore</b>	<b>20 ore</b>	<b>30</b>
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>60 ORE</b>	<b>100 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>120 ORE</b>	<b>120 ORE</b>	<b>240</b>

fto nire

Wen  
roua

LC

for  
lusa

## AREA/CATEGORIA: Autista con patente B

### Posizione Economica B1

#### **Descrizione Sintetica del Profilo**

Provvede alla guida di automezzi conducibili con patente B, per il trasporto di persone e/o beni; conosce e applica le normative inerenti il trasporto di persone In condizione di svantaggio e merci alimentari deteriorabili; controlla lo stato di efficienza degli autoveicoli e ne cura la relativa custodia; provvede all'individuazione e alla segnalazione di difetti, guasti ed anomalie di funzionamento e a riparazioni di tipo semplice, predispone rapporti di servizio nei quali effettua registrazioni ed annotazioni.

**DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore**

#### **Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - essere in grado di condurre il mezzo alla cui guida a cui è abilitato dal possesso della patente B o C ed eseguire in autonomia le mansioni di trasporto di persone e presa in carico e consegna di beni, inclusa la predisposizione di rapporti di servizio	20 ore	35 ore	55
2 - saper provvedere in autonomia ai controlli del funzionamento del mezzo e alla sua manutenzione.	20 ore	35 ore	55
3 - adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	20 ore	30 ore	50
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>60 ORE</b>	<b>100 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>120 ORE</b>	<b>120 ORE</b>	<b>240</b>

Arto wine  
R  
Lorenzo  
Lc  
Lusp

## AREA/CATEGORIA: Addetta/o all'infanzia con funzioni non educative

### Posizione Economica B1

#### **Descrizione Sintetica del Profilo**

L'addetta/o all'infanzia con funzioni non educative svolge mansioni di supporto al ruolo dell'insegnante e/o dell'educatore in ambito socio-educativo e scolastico (ad. es. scuola dell'infanzia, scuola, ludoteche, centri ricreativi, ecc.). Ha compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti dei bambini e si relaziona con i genitori per aspetti pratico-organizzativi; collabora con il personale educativo nella gestione della cura del bambino (Igiene, distribuzione e somministrazione dei pasti); ha inoltre mansioni di riordino e di piccole manutenzioni dei locali dei servizi, degli spazi esterni e degli arredi e di custodia dei locali.

**DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore**

#### **Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - gestire con efficacia la relazione con il personale educativo, con i bambini, con i genitori e altre figure eventualmente coinvolte; affiancare il personale educativo nello svolgimento delle attività didattiche-educative per lo sviluppo dell'auto-nomina anche per i bambini disabili.	20 ore	20 ore	40
2 - accudire i bambini in occasione di momentanea assenza del personale educativo vigilando sulla loro sicurezza e collaborando nella prevenzione di eventuali incidenti; provvedere alla sorveglianza degli ingressi nella struttura	10 ore	30 ore	40
3 - collaborare alla cura e all'igiene dei bambini nonché alla somministrazione dei pasti, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP), alla realizzazione di uscite e soggiorni in esterno in affiancamento del personale educativo	15 ore	25 ore	40
4 - approntare gli spazi interni ed esterni della struttura in funzione delle attività didattiche - educative e ricreative; curare le condizioni igieniche dell'ambiente; mantenere le condizioni funzionali ed igieniche degli strumenti e delle attrezzature	15 ore	25 ore	40
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>60 ORE</b>	<b>100 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>120 ORE</b>	<b>120 ORE</b>	<b>240</b>

Ato n° 1

Lucrezia  
Rella

Sc

po

MissP

**AREA/CATEGORIA: Addetta/o alla segreteria**

**Posizione Economica B1**

**Descrizione Sintetica del Profilo**

L'addetta/o alla segreteria svolge le proprie mansioni a supporto delle varie funzioni aziendali; collabora alla realizzazione delle seguenti attività:

- gestione dei flussi informativi e comunicativi via telefono, via fax e mail utilizzando eventualmente una lingua straniera;
- predisposizione di testi scritti quali lettere, comunicati, avvisi, convocazioni, ecc. e la sistematizzazione di documenti quali report, presentazioni, verbali e resoconti di riunioni, ecc.
- organizzazione dell'agenda del/del responsabile/i di funzione e/o della direzione;
- organizzazione di riunioni ed eventi di lavoro;
- esecuzione di operazioni amministrative su indicazione della funzione interessata.

**DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore**

**Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - supportare la gestione della comunicazione in entrata e in uscita dall'azienda utilizzando i mezzi e le tecnologie presenti in azienda e provvedendo alla sistematizzazione di informazioni, testi scritti, dati e documenti	25 ore	35 ore	60
2 - supportare nella gestione delle agende di lavoro delle funzioni presenti in azienda; contribuire all'organizzazione di eventi e riunioni tenendo in considerazione i vincoli economici e materiali forniti dall'azienda	25 ore	35 ore	60
3 - eseguire operazioni amministrativo-contabili su richiesta e indicazione della specifica funzione	15 ore	25 ore	40
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>65 ORE</b>	<b>95 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>125 ORE</b>	<b>115 ORE</b>	<b>240</b>

**AREA/CATEGORIA: Ausiliaria/o di Assistenza**

**Posizione Economica B1**

***Descrizione Sintetica del Profilo***

È un addetto in grado di prestare assistenza generica alle persone, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.

Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni e attività integrate di aiuto, di assistenza diretta alla persona di semplice attuazione, qualora esse siano complementari alle attività da svolgere da operatori maggiormente qualificati e/o che coincidano con quelle svolte normalmente da un familiare.

**DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 210 Ore**

**Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali	
	Teorica	On the job		
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>				
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	20 ore	70	
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>				
1 - Sostenere la persona nel mantenimento delle autonomie residue e nella gestione delle attività della vita quotidiana	20 ore	50 ore	70	
2 - Supportare la persona nella cura domestico-ambientale	10 ore	40 ore	50	
3 - Collaborare con la persona nella gestione delle pratiche amministrative (Segretariato Sociale)	10 ore	10 ore	20	
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>40 ORE</b>	<b>100 ORE</b>	<b>140</b>	
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>90 ORE</b>	<b>120 ORE</b>	<b>210</b>	

*fto wine*

*Venezia  
Rovato*

*Le*  
*for*  
*luso*

**AREA/CATEGORIA: Addetto all'Assistenza di BASE non Formato**

**Posizione Economica B1**

***Descrizione Sintetica del Profilo***

È un addetto in grado di prestare assistenza generica alle persone, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.

Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni e attività integrate di aiuto, di assistenza diretta alla persona, qualora esse siano complementari alle attività svolte da operatori maggiormente qualificati e/o che coincidano con quelle svolte normalmente da un familiare.

**DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 210 Ore**

***Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale***

<b>UNITÀ DI COMPETENZA</b>	<b>Modalità di erogazione</b>		<b>Ore totali</b>
	<b>Teorica</b>	<b>On the job</b>	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	<b>50 ore</b>	<b>20 ore</b>	<b>70</b>
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
<b>1</b> - Sostenere la persona nel mantenimento delle autonomie residue e nella gestione delle attività della vita quotidiana	<b>20 ore</b>	<b>50 ore</b>	<b>70</b>
<b>2</b> - Supportare la persona nella cura domestico-ambientale	<b>10 ore</b>	<b>40 ore</b>	<b>50</b>
<b>3</b> - Collaborare con la persona nella gestione delle pratiche amministrative (Segretariato Sociale)	<b>10 ore</b>	<b>10 ore</b>	<b>20</b>
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>40 ORE</b>	<b>100 ORE</b>	<b>140</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>90 ORE</b>	<b>120 ORE</b>	<b>210</b>

*Handwritten signatures and initials:*  
Ate Wang, [Signature], [Signature], [Signature]

**AREA/CATEGORIA: Operatore Tecnico di Assistenza**

**Posizione Economica B1**

***Descrizione Sintetica del Profilo***

È un addetto in grado di prestare assistenza generica alle persone, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.

Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni e attività integrate, di assistenza diretta alla persona di semplice attuazione, qualora esse siano complementari alle attività svolte da operatori maggiormente qualificati e/o che coincidano con quelle svolte normalmente da un familiare.

***DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 210 Ore***

***Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale***

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	20 ore	70
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - Sostenere la persona nel mantenimento delle autonomie residue e nella gestione delle attività della vita quotidiana	20 ore	50 ore	70
2 - Supportare la persona nella cura domestico-ambientale	10 ore	40 ore	50
3 - Collaborare con la persona nella gestione delle pratiche amministrative (Segretariato Sociale)	10 ore	10 ore	20
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>40 ORE</b>	<b>100 ORE</b>	<b>140</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>90 ORE</b>	<b>120 ORE</b>	<b>210</b>

*Atto mine* *Veronica* *LC* *20* *Mass*

**AREA/CATEGORIA: Operaio Qualificato del Ruolo tecnico**

**Posizione Economica C**

***Descrizione Sintetica del Profilo***

L'operaia/o qualificato è quella figura in grado di eseguire lavori qualificati nel proprio ambito lavorativo e produttivo. Nello svolgimento delle proprie mansioni detta figura organizza tempi e risorse, umane e materiali, necessarie per la realizzazione dell'attività; raccorda il proprio intervento con quello degli altri lavoratori e operai coinvolti; agisce nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro.

**DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore**

***Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale***

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - organizzare il proprio intervento specialistico in raccordo con quello degli altri operai e lavoratori che intervengono nel medesimo processo	20 ore	35 ore	55
2 - utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito	20 ore	35 ore	55
3 - adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	15 ore	35 ore	50
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>55 ORE</b>	<b>105 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>115 ORE</b>	<b>125 ORE</b>	<b>240</b>

Ate Nino

Lorena  
Votaro  
LC

Just

50  
20

**AREA/CATEGORIA: Autista dei Mezzi Economici con Patente C**

**Posizione Economica C**

***Descrizione Sintetica del Profilo***

Provvede alla guida di automezzi conducibili con patente C, per il trasporto di beni; controlla lo stato di efficienza degli autoveicoli e ne cura la relativa custodia; provvede all'individuazione e alla segnalazione di difetti e/o guasti ed anomalie di funzionamento, predisporre rapporti di servizio nei quali effettua registrazioni ed annotazioni.

**DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore**

***Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale***

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - condurre il mezzo alla cui guida è abilitato dal possesso della patente C ed eseguire in autonomia le mansioni di conduzione, trasporto e presa in carico e consegna di beni, inclusa la predisposizione di rapporti di servizio	20 ore	35 ore	55
2 - saper provvedere in autonomia al controllo del funzionamento del mezzo ed alla sua manutenzione	20 ore	35 ore	55
3 - adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	20 ore	30 ore	50
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>50 ORE</b>	<b>110 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>110 ORE</b>	<b>130 ORE</b>	<b>240</b>

*Atto* *Lorenzo* *Leone* *Leone*

**AREA/CATEGORIA: Impiegata/o d'ordine**

**Posizione Economica C 1**

***Descrizione Sintetica del Profilo***

L'impiegato/a d'ordine svolge attività di tipo amministrativo in base alle disposizioni dei superiori gerarchici. In particolare svolge mansioni di segretariato e/o di tipo commerciale e di relazione con i clienti e fornitori come: ricezione e filtro delle telefonate, protocollo e smistamento posta, archiviazione di documenti, tenuta della piccola cassa, stesura lettere, commissioni in banche ed uffici, sistemazione corrispondenza e fax, inserimento dati, fotocopie, gestione appuntamenti e telefonate.

**DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore**

***Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale***

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - applicare procedure e adempimenti amministrativi e d'ufficio tra i quali le procedure di archiviazione e di tenuta dei registri	28 ore	32 ore	60
2 - applicare i programmi gestionali in uso in azienda	20 ore	32 ore	52
3 - relazionarsi con il personale, i clienti e i fornitori	18 ore	30 ore	48
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>66 ORE</b>	<b>94 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>126 ORE</b>	<b>114 ORE</b>	<b>240</b>

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

**AREA/CATEGORIA: Animatrice/ore senza titolo**

**Posizione Economica C1**

***Descrizione Sintetica del Profilo***

L'operatore con funzioni di animatore è in grado di coadiuvare la realizzazione di interventi di animazione socio culturale ed educativa attraverso la conduzione di laboratori di attività manuali per il mantenimento e potenziamento delle attività residue. Collabora con l'equipe per la realizzazione di animazioni socio -ricreative.

**DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore**

***Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale***

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	<b>60 ore</b>	<b>20 ore</b>	<b>80</b>
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
<b>1</b> - Programmare, sulla base di un progetto preesistente, la realizzazione di interventi di animazione ludico -ricreativa	<b>10 ore</b>	<b>30 ore</b>	<b>40</b>
<b>2</b> - Relazionarsi e comunicare con l'assistito e le altre figure coinvolte nell'attività socio-occupazionale (fisioterapisti, operatori socio sanitari, familiari,)	<b>14 ore</b>	<b>26 ore</b>	<b>40</b>
<b>3</b> - Conoscere tecniche ed attività manuali o laboratoriali	<b>14 ore</b>	<b>26 ore</b>	<b>40</b>
<b>4</b> - Realizzare e condurre in equipe Interventi di animazione ludico -ricreativa e espressiva con finalità di riabilitazione sociale	<b>12 ore</b>	<b>28 ore</b>	<b>40</b>
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>50 ORE</b>	<b>110 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>110 ORE</b>	<b>130 ORE</b>	<b>240</b>

*Antonio J. Laurin* *LC* *lusp*

**AREA/CATEGORIA: Operatrice/ore Socio - Assistenziale, Addetto all'assistenza o altrimenti definita**

**Posizione Economica C1**

**Descrizione Sintetica del Profilo**

È un operatore in grado di prestare assistenza di base alle persone in condizione di disagio e/o di non autosufficienza, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.

Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni di assistenza diretta alla persona: di igiene e assistenza personale, di mobilitazione, di somministrazione dei pasti e di promozione sociale.

**DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore**

**Descrizione delle competenze in uscita raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - Promuovere il benessere psicologico e relazionale della persona	10 ore	30 ore	40
2 - Adattare gli ambienti di vita e di cura ai bisogni della persona	10 ore	30 ore	40
3 - Assistere e curare la persona in osservanza del Piano di Assistenza Individualizzato nel lavoro d'equipe	10 ore	30 ore	40
4 - Soddisfare i bisogni primari della persona quali, ad esempio, cura e igiene personale, vestizione, mobilità, assunzione dei cibi, ecc.	10 ore	30 ore	40
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>40 ORE</b>	<b>120 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>100 ORE</b>	<b>140 ORE</b>	<b>240</b>

**AREA/CATEGORIA: Istruttore di nuoto**

**Posizione Economica C 2**

***Descrizione Sintetica del Profilo***

L'istruttore di nuoto è la figura che coordina e realizza programmi di insegnamento di lezioni di nuoto a persone e gruppi in relazione alle abilità e alle caratteristiche degli utenti di riferimento; coordina e guida attività ricreative nelle piscine; collabora con il personale addetto alla prevenzione dei rischi contribuendo al mantenimento dello stato di sicurezza delle attività; partecipa all'organizzazione degli spazi di lavoro e alla manutenzione degli strumenti e delle dotazioni.

**DURATA COMPLESSIVA: 240ore**

***Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale***

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	<b>60 ore</b>	<b>20 ore</b>	<b>80</b>
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
<b>1</b> - trasmettere efficacemente la conoscenza teorico-pratica dell'attività natatoria in programmi di allenamento personalizzati o di gruppo	<b>30 ore</b>	<b>50 ore</b>	<b>80</b>
<b>2</b> - operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza e alla soddisfazione dell'utente 20 ore 30 ore	<b>20 ore</b>	<b>30 ore</b>	<b>50</b>
<b>3</b> - riconoscere e segnalare situazione di pericolo applicando le tecniche di salvataggio, di primo soccorso e la normativa di tutela igienico-sanitaria	<b>15 ore</b>	<b>15 ore</b>	<b>35</b>
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>65 ORE</b>	<b>95 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>125 ORE</b>	<b>115 ORE</b>	<b>240</b>

## AREA/CATEGORIA: Autista con Patente D o K

### Posizione Economica C2

#### **Descrizione Sintetica del Profilo**

Provvede alla guida di automezzi conducibili con patente D o K, per il trasporto di persone e/o beni; conosce e applica le normative inerenti il trasporto di persone in condizione di svantaggio fisico; controlla lo stato di efficienza degli autoveicoli e ne cura la relativa custodia; provvede all'individuazione e alla segnalazione di difetti, guasti ed anomalie di funzionamento, predispone rapporti di servizio nei quali effettua registrazioni ed annotazioni.

**DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore**

#### **Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - condurre il mezzo alla cui guida è abilitato dal possesso della patente D o K ed eseguire in autonomia le mansioni di conduzione e trasporto di persone e presa in carico e consegna di beni, inclusa la predisposizione di rapporti di servizio	20 ore	35 ore	55
2 - saper provvedere in autonomia al controllo del funzionamento del mezzo ed alla sua manutenzione	20 ore	35 ore	55
3 - adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	20 ore	30 ore	50
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>50 ORE</b>	<b>110 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>110 ORE</b>	<b>130 ORE</b>	<b>240</b>

hta n. 20

Veronica  
Veronica

AC

lusa

96

**AREA/CATEGORIA: Operatrice Socio Assistenziale, addetta/o all'assistenza di base - coordinatrice/ore**

**Posizione Economica C2**

**Descrizione Sintetica del Profilo**

L'addetta/o all'Assistente dei servizi di base- operatrice socio assistenziale-coordinatrice/ore è un operatore qualificato individuato a presidio di un segmento di un servizio. Tale figura ha compiti gestionali ed organizzativi, risponde del risultato socio assistenziale dell'unità semplice, nucleo o gruppo. Risponde del suo operato al Coordinatore di servizio e/o struttura, in un rapporto gerarchico ben definito, e si coordina con le altre figure che compongono l'equipe Interna o esterna. Sa gestire i processi di lavoro socio assistenziali del nucleo/unità organizzativa: progettazione, pianificazione delle attività socio assistenziali, presa In carico degli utenti e degli interventi e valutazione degli stessi.

**DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore**

**Descrizione delle competenze in uscita raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - conoscere, organizzare e gestire le attività di un servizio alla persona applicando i principali protocolli socio sanitari; raccogliere e gestire le cartelle degli utenti e i programmi individuali; curare la relazione con utenti e familiari	20 ore	30 ore	50
2 - saper gestire i gruppi di lavoro e le riunioni, rilevare il fabbisogno formativi degli addetti e conoscere i vari ruoli professionali per favorirne l'integrazione	20 ore	20 ore	40
3 - organizzare e gestire le attività, i servizi, le risorse e le dotazioni indispensabili all'erogazione del servizio	10 ore	20 ore	30
4 - monitorare e verificare il buon andamento del servizio segnalando eventuali problemi e proponendo azioni correttive e/o migliorative	16 ore	24 ore	40
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>66 ORE</b>	<b>94 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>126 ORE</b>	<b>114 ORE</b>	<b>240</b>

*hta wne* *PO* *lorenzoni* *lc* *luso*

**AREA/CATEGORIA: Maestra/o di attività manuali o espressive**

**Posizione Economica C2**

**Descrizione Sintetica del Profilo**

La maestra/il maestro di attività manuali o espressive programma, coordina e gestisce le attività di laboratorio creativo rivolte a diverse tipologie di utenza e di servizi in collaborazione con le altre figure educative. Il suo fare è guidato da intenzionalità educativa e relazionale e si espleta nel promuovere abilità nel campo della manipolazione artistica di diversi generi (creta, tessitura, pittura, musicale, teatrale, ludica, psicomotoria, cinematografica, fotografica, multimediale, ecc.). Il suo intervento può avere obiettivi meramente ricreativi oppure può concorrere a degli obiettivi terapeutici ed educativi in senso stretto. Opera in servizi educativi e ricreativi, in servizi scolastici e/o del tempo libero.

**DURATA COMPLESSIVA: 360 ore**

**Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - programmare, pianificare, sia in termini economici che di risorse necessarie, le attività di laboratorio sulla base del progetto di servizio e dei gruppi di utenza da coinvolgere in collaborazione con le altre figure educative	40 ore	30 ore	70
2 - curare l'inserimento dell'utenza nelle attività di laboratorio, ponendo attenzione ai livelli di capacità delle persone e allo stile relazionale da adottare	20 ore	40 ore	60
3 - realizzare le attività di laboratorio in collaborazione con l'equipe del servizio e nel rispetto della normativa sulla sicurezza	20 ore	30 ore	50
4 - verificare i risultati raggiunti sulla base del progetto di servizio e dei progetti individuali	20 ore	40 ore	60
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>100 ORE</b>	<b>140 ORE</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>180 ORE</b>	<b>180 ORE</b>	<b>360</b>

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*  
58

**AREA/CATEGORIA: Capo cuoca/o**

**Posizione Economica D**

**Descrizione Sintetica del Profilo**

La/il capo cuoca/o coordina, supervisiona e pianifica le attività che si svolgono nell'area cucina e il personale addetto; pianifica e progetta il menù e provvede alle porzioni, cottura e presentazione; gestisce le ordinazioni in cucina. Provvede alla scelta dei prodotti e le materie prime da acquistare, individuando i fornitori e procedendo anche all'acquisto. Controlla e verifica il funzionamento dei materiali e delle strumentazioni presenti in cucina.

Lavora osservando e facendo osservare le norme per la sicurezza e per l'igiene (HACCP) applicato alle varie fasi del processo.

**DURATA COMPLESSIVA: 240 Ore**

**Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - organizzare e gestire le attività della cucina definendo compiti, tempi, menu, fabbisogni di materie prime e dei prodotti a disposizione	20 ore	30 ore	50
2 - preparare il menù provvedendo anche alle porzioni e alla presentazione	20 ore	30 ore	50
3 - controllare la tenuta dell'ordine e dell'igiene in cucina e il rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro e dell'igiene alimentare nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP)	15 ore	15 ore	30
4 - coordinare e relazionarsi con gli addetti alla cucina e alla sala	10 ore	20 ore	30
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>65 ORE</b>	<b>95 ORE</b>	<b>160</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>125 ORE</b>	<b>115 ORE</b>	<b>240</b>

*Handwritten signatures and notes:*  
Storini  
Veneri  
Zc  
MSP

**AREA/CATEGORIA: Impiegata/o di concetto**

**Posizione Economica D**

**Descrizione Sintetica del Profilo**

L'impiegato di concetto svolge le proprie funzioni all'interno del processo amministrativo dell'azienda. Nello specifico si occupa del trattamento giuridico e degli affari generali che deve assolvere Fondazione Dynamo Camp Onlus nel rispetto della normativa vigente e del sistema amministrativo in generale; collabora in equipe alla redazione dei bilanci aziendale, e nella normativa fiscale.

**DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 300 Ore**

**Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	90 ore	10 ore	100
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - Implementare il sistema di contabilità generale vigente in azienda, integrandolo con quello di contabilità analitica e con il controllo di gestione	10 ore	10 ore	20
2 - Gestire il processo amministrativo avvalendosi dei sistemi informatici in uso in azienda e in stretto rapporto con clienti e lavoratori	20 ore	40 ore	60
3 - Eseguire le principali operazioni per la gestione del personale con particolare riferimento alla corretta tenuta dei fascicoli del personale	15 ore	30 ore	45
4 - Supportare il processo di amministrazione e gestione del personale	15 ore	30 ore	45
5 - Collaborare al processo di formulazione del bilancio aziendale	10 ore	20 ore	30
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>70 ORE</b>	<b>130 ORE</b>	<b>200</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>160 ORE</b>	<b>140 ORE</b>	<b>300</b>

Handwritten signatures and initials: "Ato Nino", "Lorenzo Vella", "FC", "LSP".

**AREA/CATEGORIA: Impiegata/o contabile**

**Posizione Economica D**

**Descrizione Sintetica del Profilo**

L'impiegato contabile svolge le proprie funzioni all'interno del processo amministrativo/contabile di Fondazione Dynamo Camp Onlus. Nello specifico si occupa del trattamento contabile delle transazioni economiche, patrimoniali e finanziarie che Interessano l'azienda nel rispetto della normativa vigente e del sistema di contabilità generale adottato; collabora alla redazione dei bilanci aziendale; conosce e applica la normativa fiscale.

**DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 340 Ore**

**Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	90 ore	10 ore	100
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - Implementare il sistema di contabilità generale vigente in azienda integrandolo con quello di contabilità analitica e con il controllo di gestione	10 ore	20 ore	30
2 - Gestire il processo amministrativo contabile avvalendosi dei sistemi informatici in uso in azienda e in stretto rapporto con clienti e fornitori	20 ore	50 ore	70
3 - Eseguire le principali operazioni di carattere fiscale con particolare riferimento alla gestione dell'IVA	15 ore	40 ore	55
4 - Supportare il processo di amministrazione e gestione del personale	15 ore	30 ore	45
5 - Collaborare al processo di formulazione del bilancio aziendale	10 ore	30 ore	40
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>70 ORE</b>	<b>170 ORE</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>160 ORE</b>	<b>180 ORE</b>	<b>340</b>

*Handwritten signatures and initials:*  
H. M. ... PO ... W. ... F. ...

**AREA/CATEGORIA: Impiegata/o Commerciale**

**Posizione Economica D**

**Descrizione Sintetica del Profilo**

L'impiegato di concetto svolge le proprie funzioni all'interno del processo commerciale, promozionale di Fondazione Dynamo Camp Onlus. Nello specifico si occupa del trattamento dei dati di clienti e fornitori, dei contatti con clienti privati e pubblici, gestisce il data base, partecipa agli eventi promozionali o pubblicitari, nel rispetto della normativa vigente; collabora alla redazione del bilancio associativo;

**DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore**

**Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - Implementare il sistema di contabilità generale vigente in azienda integrandolo con quello di contabilità analitica e con il controllo di gestione	10 ore	20 ore	30
2 - Gestire il processo amministrativo commerciale avvalendosi dei sistemi informatici in uso <i>in azienda e in stretto rapporto con clienti e fornitori</i>	20 ore	50 ore	70
3 - Eseguire le operazioni di carattere fiscale con particolare riferimento alla gestione dell'IVA	15 ore	40 ore	55
4 - Supportare il processo di amministrazione e gestione del personale	15 ore	30 ore	45
5 - Collaborare al processo di formulazione del bilancio aziendale	10 ore	30	40
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>70 ORE</b>	<b>170 ORE</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>170 ORE</b>	<b>190 ORE</b>	<b>360</b>

*Antonio*

*Vincenzo*

*FC*

*Luca*

*[Signature]*

**AREA/CATEGORIA: Animatore con titolo**

**Posizione economica D1**

**Descrizione Sintetica del Profilo**

L'animatore è in grado di realizzare interventi di animazione socio culturale ed educativa attivando processi di sviluppo dell'equilibrio psico - fisico e relazionale di persone e gruppi di utenza stimolandone le potenzialità ludico -culturali e espressive - manuali.

**DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore**

**Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - Progettare Interventi di prevenzione e di riabilitazione sociale	10 ore	50 ore	60
2 - Relazionarsi e comunicare con l'assistito e le altre figure coinvolte nell'attività socio-occupazionale (fisioterapisti, operatori socio sanitari, familiari)	10 ore	50 ore	60
3 - Conoscere e applicare Tecniche di animazione Sociale e di conduzione di laboratori manuali	10 ore	50 ore	60
4 -Realizzare in tutto le fasi che li compongono interventi di animazione teatrale ed espressiva con finalità di riabilitazione sociale	10 ore	50 ore	60
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>40 ORE</b>	<b>200 ORE</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>140 ORE</b>	<b>220 ORE</b>	<b>360</b>

Atto line  
-  
Veneziano  
Lc  
MSP

**AREA/CATEGORIA: Capo cuoca/o- dietista**

**Posizione Economica D1**

**Descrizione Sintetica del Profilo**

La/Il capo cuoca/o dietista è preposta/o alla preparazione di menu dietetici seguendo i regimi prescritti dai medici o dal dietista in considerazione del tipo di utenza. Lavora in stretta sinergia e coordinamento con la/il capo cuoca/o con il quale condivide le indicazioni del dietista in termini di tipi e numeri di pasti da predisporre.

Utilizza tecniche e tecnologie culinarie coerenti con le esigenze dei menu speciali di cui si occupa curando la gestione dello stock delle provviste,

**DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore**

**Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualificazione professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - conoscere le necessità in termini di regimi dietetici e/o speciali definite dal medico e dal dietista in base alle singole patologie o situazioni	30 ore	50 ore	80
2 - preparare i menu richiesti in sinergia e collaborazione con il personale di cucina utilizzando tecniche e tecnologie adeguate e il rispetto della normativa dell'igiene alimentare nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HÀCCP)	45 ore	50 ore	95
3 - definire le necessità di prodotti e materie prime in coerenza con le indicazioni ricevute e controllandone l'approvvigionamento	30 ore	35 ore	65
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>105 ORE</b>	<b>135 ORE</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>185 ORE</b>	<b>175 ORE</b>	<b>360</b>

Ato  
line  
L  
L  
L  
L  
L

**AREA/CATEGORIA: Collaboratore amministrativo (Con funzioni di Capo servizio e/o ufficio)**

**Posizione Economica D2**

**Descrizione Sintetica del Profilo**

Il capo ufficio/capo servizio amministrativo, nel rispetto delle politiche aziendali, cura il coordinamento, il controllo e la verifica del funzionamento dell'ufficio operando alle dirette dipendenze di altre figure di responsabilità. Svolge compiti per i quali è richiesta una elevata competenza tecnico/commerciale, una capacità d'uso intensivo degli strumenti informatici e di coordinamento di gruppi di lavoro.

**DURATA COMPLESSIVA: 360 Ore**

**Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - pianificare, gestire e organizzare le attività dell'ufficio (piani di lavoro, indicatori di performance..)	40 ore	50 ore	90
2 - gestire e valutare gli impiegati (analisi delle competenze, attribuzioni dei compiti, delega)	40 ore	50 ore	90
3 - utilizzare modalità adeguate di relazione e comunicazione sia all'interno che all'esterno della struttura	20 ore	40 ore	60
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>100 ORE</b>	<b>140 ORE</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>180 ORE</b>	<b>180 ORE</b>	<b>360</b>

**AREA/CATEGORIA: Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi**

**Posizione Economica E**

**Descrizione Sintetica del Profilo**

E' una figura con compiti gestionali e organizzativi individuata per presidiare l'area socio-assistenziale e sociale a rilievo sanitario. Agisce prevalentemente nell'ambito di disabili e/o persone in condizione di svantaggio, caratterizzati da livelli elevati di gestione diretta del servizio comprendente aspetti di natura amministrativa, di rendicontazione esterna, di gestione dell'ospite e di gestione qualitativa del personale. Opera con autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali nell'ambito di strutture complesse.

**DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore**

**Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale**

UNITÀ DI COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120
<b>COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:</b>			
1 - Pianificare ed organizzare un servizio agendo sui vari fattori che ne compongono il piano di attività; struttura, rapporti con i clienti, contratti, pianificazione delle attività attivazione di servizi, beni, attrezzature, materiali secondo f parametri e/ o requisiti previsti dalle normative di riferimento.	20 ore	40 ore	60
2 - Gestire il personale a livello di aspetti contrattuali, di sicurezza sul lavoro, di assegnazione incarichi, valutazione del fabbisogno, valutazione delle competenze e del livello motivazionale, elaborazione di piani formativi di addestramento e aggiornamento	30 ore	30 ore	60
3 - Identificare gli indicatori di qualità interna, esterna di efficienza e di efficacia, monitorare i risultati, attivare piani di miglioramento continuo ed eventuali azioni correttive.	10 ore	50 ore	60
4 - Conoscere i principali servizi, il loro posizionamento nel sistema di riferimento, la normativa specifica. Saper applicare le principali nozioni e tecniche di rendicontazione economica, preparazione di un budget e controllo di gestione.	30 ore	30 ore	60
<b>TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI</b>	<b>90 ORE</b>	<b>150 ORE</b>	<b>240</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>170 ORE</b>	<b>190 ORE</b>	<b>360</b>

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "P. Nicolini", "Veronica", and others.

## **Art. 28 - (Orario di lavoro)**

L'orario di lavoro ordinario è stabilito in **38 ore settimanali** ed è funzionale all'orario di servizio.

L'articolazione dell'orario di lavoro è definita ai sensi della normativa vigente e previo esame con le Organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformità alle esigenze funzionali dei servizi definiti da Fondazione Dynamo Camp Onlus. A tal fine l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità della prestazione;
- ampliamento della fruibilità dei servizi a favore dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni.

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere:

- a)** utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- b)** orario continuato e articolato laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;
- c)** orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali ed annuali con orari superiori o inferiori alle 38 ore settimanali, nel rispetto del monte ore;
- d)** assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutti i lavoratori necessari in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
- e)** la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di periodo di riposo conformi alle previsioni dell'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico
- f)** priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro della struttura, per i lavoratori in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei lavoratori impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266 e s.m.i..

La programmazione e l'articolazione dell'orario di lavoro dovranno comunque garantire l'erogazione dei servizi nelle ore del mattino, del pomeriggio e nelle ore notturne per le esigenze dell'utenza.

*Hto Nino* *PO* *Verena* *reitor* *Jc* *lusp*

Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni operatore nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del lavoratore è accertata con efficaci controlli anche di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalla struttura, in relazione alle oggettive esigenze di servizio.

#### **Art. 29 - (Lavoro straordinario)**

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 190 ore annue per lavoratore.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 38 ore settimanali per i lavoratori inquadrati nelle posizioni economiche da A a Q.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio, sarà contenuto nei limiti di cui sopra. All'inizio di ogni anno i criteri generali per l'utilizzo delle ore di straordinario verranno stabiliti previa consultazione e parere delle Rappresentanze sindacali, con successiva verifica da effettuarsi dopo 3 mesi e comunque ogni qual volta una delle parti per comprovate e motivate esigenze lo richiede.

Il lavoro straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro, viene preventivamente autorizzato dall'Amministrazione e può, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo (senza che, con ciò, il lavoratore perda la eventuale maggiorazione).

Il lavoro straordinario sarà rispettivamente compensato da una quota oraria della retribuzione in atto, diviso il divisore mensile di 164,50.

Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario sono:

- 20% per il lavoro diurno prestato dalle ore 6,00 alle ore 22,00
- 30% per il lavoro notturno prestato dalle ore 22,00 alle ore 6,00
- 40% per il lavoro festivo diurno prestato dalle ore 6,00 alle ore 22,00
- 50% per il lavoro notturno festivo prestato dalle ore 22,00 alle ore 6,00

Sono fatte salve le condizioni previste dall'art. 30 della banca delle ore.

#### **Art. 30 - (Lavoro notturno)**

Per lavoro notturno si intende ai fini normativo e retributivo quello prestato dalle ore 22,00 alle ore 6,00.

Al lavoro notturno, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, alla tutela della salute, ai doveri del datore di lavoro, si applicano le disposizioni del DLgs 8 aprile 2003, n.66, e successive modificazioni ed integrazioni.



Gli artt.12 e 13 del DLgs 8 aprile 2003, n.66, possono essere derogati in sede di contrattazione aziendale. Nelle more di detto accordo resta salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro e dei servizi nei turni a copertura delle ventiquattro ore.

### **Art. 31 - (Telelavoro)**

Si definisce telelavoro, l'attività ordinaria prestata presso il domicilio del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede di lavoro di Fondazione Dynamo Camp Onlus.

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici di Fondazione Dynamo Camp Onlus. Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà delle parti;
- b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
- d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione.
- e) applicazione del presente CCNL.

Il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla R.S.A. firmataria del presente accordo o in assenza conferire mandato ad un professionista del settore.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

Fondazione Dynamo Camp Onlus provvederà alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza di Fondazione Dynamo Camp Onlus che resta proprietario delle apparecchiature.

La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet).

Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico di Fondazione Dynamo Camp Onlus.

*Handwritten signatures:*  
Ato Mine, [unclear], Lorenza, [unclear], [unclear]

Fondazione Dynamo Camp Onlus si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare il lavoratore fino a riparazione avvenuta.

Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico di Fondazione Dynamo Camp Onlus, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo ecc. rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio del lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione del lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un'ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

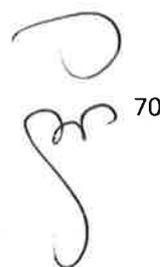
Le prestazioni straordinarie e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

Fondazione Dynamo Camp Onlus si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti al lavoratore che opera stabilmente nell'organizzazione.

In caso di riunioni programmate da Fondazione Dynamo Camp Onlus per l'aggiornamento tecnico/organizzativo il lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro.

Ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo; ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente CCNL.



Fondazione Dynamo Camp Onlus provvederà ad illustrare preventivamente alla lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alla R.S.A. firmataria del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n.300/70 (impianto audiovisivi) e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui Fondazione Dynamo Camp Onlus, o suoi Dirigenti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con il lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Il lavoratore sarà comunque informato sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (D.lgs 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza di Fondazione Dynamo Camp Onlus di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

E' facoltà del lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza

In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 81/2008, ciascuna lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; Fondazione Dynamo Camp Onlus provvederà a sottoporre il lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

Fondazione Dynamo Camp Onlus non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

A norma di legge e di contratto, il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

#### **Art. 32 – (Smart Working o Lavoro Agile)**

L'evoluzione tecnologica ha determinato un forte impatto sulle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, è necessario regolamentare forme di espletamento dell'attività lavorativa idonee a migliorare l'organizzazione aziendale, per raggiungere obiettivi competitivi, combinando la flessibilità, l'autonomia e la collaborazione, con l'ottimizzazione di strumenti, risorse e luoghi di lavoro.

Conseguentemente, talune attività possono essere svolte anche al di fuori dei locali aziendali in modalità di lavoro agile (Smart Working).

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature that appears to say 'Vincenzo', and two other distinct signatures.

Per Smart Working, ai sensi della L. 81/2017 devono intendersi tutte le forme di svolgimento della prestazione flessibili rispetto all'orario e al luogo di lavoro

Lo Smart Working, apre nuovi orizzonti e modalità flessibili di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementare la produttività e agevolare i tempi di vita e di lavoro.

Il lavoratore ha diritto a ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le stesse mansioni all'interno dell'azienda. Inoltre, gli stessi incentivi di carattere fiscale e contributivo (ad esempio i premi) riconosciuti in caso di incremento di produttività ed efficienza del lavoro sono applicabili anche ai lavoratori "agili", sono esclusi i Ticket Restaurant.

L'accordo deve essere stipulato per iscritto (pena la nullità) e disciplina le modalità di esecuzione della prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali. E' previsto che vengano anche individuati i tempi di riposo del lavoratore.

Le nuove norme disciplinano la protezione dei dati e la riservatezza, specificando che il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro ed è responsabile quindi della riservatezza dei dati cui può accedere.

Il datore di lavoro deve garantire salute e sicurezza a chi svolge questo tipo di prestazione.

A questo proposito è previsto l'obbligo di consegnare al lavoratore un'informativa scritta con cadenza annuale nella quale vengono individuati i rischi generali connessi al tipo di lavoro.

Per l'adozione dello Smart Working è necessario un accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente, il quale dovrà essere inviato telematicamente agli organismi competenti e contenere le seguenti indicazioni:

a) durata;

b) il preavviso, che deve essere di almeno di 30 giorni (90 per i lavoratori disabili) per gli accordi a tempo indeterminato, ovvero ogni qual volta si sia in presenza di un giustificato motivo;

c) la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore;

d) le modalità di controllo e le regole disciplinari della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto delle disposizioni dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

In particolare, per quanto riguarda l'orario di lavoro, ed al riconoscimento del diritto alla disconnessione, agli smart workers devono applicarsi i limiti di orario previsti dalla normativa vigente e del presente C.C.N.L.



I lavoratori "agili" hanno, inoltre, diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche per quelle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione ed il luogo prescelto per svolgere la propria attività.

Nel rispetto delle disposizioni dell'articolo 72 del presente C.C.N.L. hanno diritto ai buoni pasto i lavoratori che svolgono l'attività lavorativa per i giorni di effettiva presenza sulla sede di lavoro.

Il datore di lavoro dovrà riconoscere priorità alle richieste di lavoro agile formulate dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e dai lavoratori con figli e/o famigliari di primo grado conviventi in condizioni di disabilità.

Le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consentono di aumentare la produttività e di favorire la conciliazione vita – lavoro per i lavoratori. La regolamentazione e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working viene definita a livello di contrattazione integrativa.

Gli ulteriori ed eventuali provvedimenti legislativi in materia di lavoro agile (Smart Working) che dovessero intervenire durante la vigenza del presente contratto saranno applicati.

#### **Art. 33 - (Banca delle ore)**

La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro eccedente a quello ordinario, su richiesta del lavoratore ed entro il mese di riferimento concordato con le rappresentanze sindacali, le stesse saranno accumulate e resteranno a disposizione del lavoratore, saranno usufruite secondo il bisogno, previo accordo con l'amministrazione.

Le ore accantonate, per le quali deve essere immediatamente corrisposta la maggiorazione sono indicate mensilmente in busta paga del mese di competenza, così come previsto dall'art. 29 del presente CCNL.

Le ore accantonate, potranno essere usufruite dal lavoratore come permessi retribuiti a gruppo con minimo di due ore.

Le ore accantonate entro il 31 dicembre di ogni anno possono essere utilizzate anche a saldo dell'orario ordinario di lavoro dovuto. Le ore eccedenti vanno a copertura dell'orario di lavoro nei due mesi successivi.

#### **Art. 34 - (Ferie)**

Il lavoratore ha diritto, in ogni anno di servizio ( 1° gennaio - 31 dicembre ), ad un periodo di 26 giorni di ferie, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.. Durante tale periodo al lavoratore spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti sono ridotti, rispettivamente, a 22 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

*Staling* *Wagner* *Zc* *Musp* *Sm*

A tutti i lavoratori sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il lavoratore presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

Dal computo del predetto periodo di ferie, vanno 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.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del lavoratore.

Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il lavoratore può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al lavoratore che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni di calendario di ferie nel periodo che va dal 1° giugno - 30 settembre.

Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata dei medesimi viaggi. Il lavoratore ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

In caso di indifferibili esigenze di servizio da parte del datore di lavoro che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

In caso di motivate esigenze di carattere personale da parte del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, il lavoratore stesso dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre, oppure entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di spettanza.

Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.

Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente amministrativo in relazione alle esigenze di servizio.

Fermo restando quanto stabilito dai commi che precedono, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state



fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse da parte della struttura.

### **Art. 35 – Ore Solidali**

Su base volontaria ed a titolo gratuito, il lavoratore può cedere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 del D.Lgs. 151/2015 e s.m.i. in tutto o in parte, ad altro lavoratore di Fondazione Dynamo Camp Onlus che ne abbia necessità al fine di consentire a questi ultimi di poter prestare assistenza a figli minori e/o parenti di primo grado che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D.Lgs.n.66/2003 in materia di ferie;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse,

c) le giornate di ferie, le festività soppresse, le giornate di ROL, l'accantonamento della banca ora individuale, possono essere trasformate da giornate in ore e le stesse concesse in parte;

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta a Fondazione Dynamo Camp Onlus, di utilizzo di ferie e/o ore solidali e delle giornate di riposo aggiuntive per un una misura massima di 15 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

Fondazione Dynamo Camp Onlus ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

I lavoratori che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano per iscritto la propria decisione, indicando il numero di ore e/o giorni, di ferie o di riposo che intendono cedere.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i lavoratori offerenti.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

Il lavoratore richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle ore o delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto



delle relative discipline contrattuali.

Ove, cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti.

#### **Art. 36 - (Riposo settimanale - Festività)**

Il riposo settimanale (24 ore continuative) coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun lavoratore è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro.

Qualora il riposo non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il lavoratore ed il dirigente responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio, secondo le vigenti disposizioni di leggi (Dlgs. 66/2003). Qualora il giorno di riposo è successivo al turno di lavoro notturno, il lavoratore non potrà riprendere il servizio prima di 48 ore dall'ultimo turno di lavoro prestato.

Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

I lavoratori hanno diritto a fruire di 1 giorno di riposo in occasione delle seguenti festività:

- Capodanno (1° gennaio);
- Epifania (6 gennaio);
- Anniversario della Liberazione (25 aprile);
- Lunedì di Pasqua (varia di giorno, mese di anno in anno);
- Festa del Lavoro (1° maggio);
- Festa della Repubblica (2 giugno);
- Assunzione di Maria S.S. (15 agosto);
- Ognissanti (1° novembre);
- Immacolata Concezione (8 dicembre);
- Santo Natale (25 dicembre);
- Santo Stefano (26 dicembre);
- Santo Patrono

#### **Art. 37 - (Permessi retribuiti)**

A domanda del lavoratore sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove comprensivo del viaggio andata e ritorno se fuori sede, o per aggiornamento professionale connesso all'attività di servizio;



- lutti per coniuge, convivente stabile, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado giorni tre consecutivi per evento;
- lutti di amici.

A domanda del lavoratore possono inoltre essere concessi, nell'anno, 5 giorni di permesso retribuito per comprovati motivi personali o familiari debitamente documentati, compresa la nascita di figli, oppure eventi calamitosi.

Il lavoratore ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio, fruibili a partire da una settimana prima a sei mesi dopo l'evento.

I permessi possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

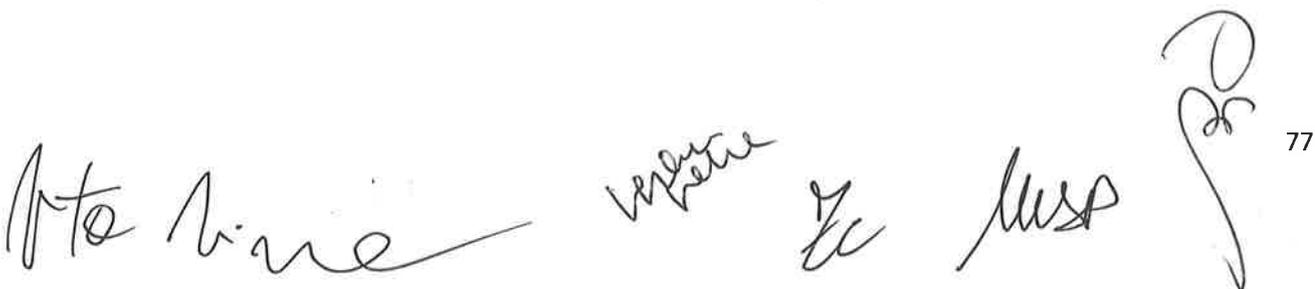
Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, con esclusione dei compensi per le attività aggiuntive e quelle delle indennità variabili se previste dal CCNL.

I permessi di cui alla legge 5 febbraio 1992 n. 104, possono essere richiesti all'amministrazione preventivamente previo un regolamento definito con le organizzazioni sindacali firmatari del presente CCNL dai:

- **disabili**- con contratto di lavoro subordinato sia a full-time che a part-time;
- **genitori lavoratori**-madre/padre biologici, adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità;
- **coniuge lavoratore**
- **convivente-unioni civili** previsto dalla circolare INPS 38/2017;
- **parenti o affini di II grado** - figli, nonni, nipoti, fratelli, suoceri, generi, nuore, cognate/i del disabile con lui conviventi;
- **parenti o affini entro il III** - zii, nipoti, bisnonni, bisnipoti nel caso in cui i genitori del disabile siano ultra sessantacinquenni.

Ai lavoratori competono, per effetto della riduzione dell'orario di lavoro settimanale ed ex festività, permessi retribuiti convenzionalmente stabilito 52 ore annue di ROL, le stesse ore non vengono computate con le ferie e ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti, comunque denominati, previsti da specifiche disposizione di legge regolarmente documentati.

Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, Fondazione Dynamo Camp Onlus favorisce la partecipazione dei lavoratori alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.



**Art. 38 – Permessi per le Donne Vittime di Violenza**

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di permessi retribuiti di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del permesso in parola è tenuta a farne richiesta scritta alla Amministrazione corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. 16, 17, 28 del D. Lgs 151 del 2001.

Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

La lavoratrice può scegliere di fruire dei permessi su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

La lavoratrice ha diritto, previo richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale successivamente può richiedere il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra sede o servizio ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione formale all'Amministrazione.

Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Amministrazione dispone il trasferimento presso la sede indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

I permessi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali secondo quanto previsto dal presente CCNL per un periodo di ulteriori trenta giorni.

L'Amministrazione, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione di 'aspettativa, anche in deroga agli istituti del medesimo CCNL

La lavoratrice, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno.



Handwritten signatures of five individuals, likely representing the management or the union, at the bottom of the page.

**Art. 39 - (Permessi per funzioni pubbliche elettive)**

I lavoratori che svolgono le funzioni di Amministratori Locali hanno diritto a permessi mensili, retribuiti e non, per l'espletamento del proprio mandato, secondo le modalità di seguito indicate. Ai sensi dell'art. 79, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, i lavoratori che sono componenti di uno dei seguenti organi:

- consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dal servizio solo per il tempo necessario alla partecipazione alla seduta dei rispettivi consigli e per il raggiungimento del luogo del suo svolgimento. Nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i lavoratori hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo; nel caso in cui i consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.
- Ai sensi dell'art. 79, comma 3 del D. Lgs. n. 267/2000, i lavoratori che sono membri dei seguenti organi: giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane ; organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali; commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite; commissioni comunali previste per legge; conferenze dei capogruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata. Il diritto di assentarsi comprende anche il tempo per raggiungere il luogo della riunione e per rientrare al posto di lavoro.
- Ai sensi dell'art. 79, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000, i lavoratori che sono componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, e i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, o i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, hanno diritto, oltre ai predetti permessi, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti. Oltre ai permessi retribuiti, i predetti lavoratori hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato, ai sensi dell'art. 79, comma 5 del D. Lgs. n. 267/2000.
- La fruizione dei permessi non retribuiti per l'intera giornata lavorativa non concorrono alla maturazione delle ferie. L'attività ed i tempi di espletamento del mandato per i quali i lavoratori chiedono ed ottengono permessi, retribuiti e non retribuiti, devono essere prontamente e puntualmente documentati mediante attestazione dell'ente.
- Ai sensi dell'art. 85, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, i predetti permessi si applicano anche per la partecipazione dei rappresentanti degli enti locali alle associazioni internazionali, nazionali e regionali tra enti locali.

*Atto*

*Weller  
Reller*

*ZC*

*Assp*

*79*

## **Modalità di fruizione del permesso per cariche elettive e computo dell'orario di lavoro**

### **Permessi per l'intera giornata**

La presenza in servizio non è richiesta nei casi di fruizione del permesso ai sensi dell'art. 79 del D. Lgs. 267/2000:

a) qualora la durata della riunione risultante dall'attestazione sia uguale o superiore all'orario giornaliero del lavoratore;

Nei casi sopraindicati l'assenza del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

### **Permessi orari**

Il permesso orario è fruito prima o dopo aver prestato attività lavorativa.

Inoltre, in caso di fruizione del permesso ai sensi dei commi 1 e 3 dell'art. 79 del D. Lgs. 267/2000, il lavoratore che prende servizio prima e/o dopo la riunione, può usufruire del permesso orario comprensivo anche del tempo di viaggio necessario.

Il permesso può essere contabilizzato come orario di lavoro solo se fruito all'interno dell'orario di lavoro contrattuale.

### **Aspettativa**

I lavoratori chiamati a svolgere funzioni di amministratori locali, quali i sindaci, anche metropolitani, i presidenti delle province, i consiglieri dei comuni anche metropolitani e delle province, i componenti delle giunte comunali, metropolitane e provinciali, i presidenti dei consigli comunali, metropolitani e provinciali, i presidenti, i consiglieri e gli assessori delle comunità montane, i componenti degli organi delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, nonché i componenti degli organi di decentramento, possono chiedere di essere collocati in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato.

Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova. I dipendenti che svolgono le funzioni di consiglieri di cui all'art. 77, comma 2, se a domanda collocati in aspettativa non retribuita, per il periodo di espletamento del mandato assumono a proprio carico l'intero pagamento degli oneri previdenziali, assistenziali e di ogni altra natura previsti dall'articolo 86 del D. Lgs. 267/2000

La richiesta deve essere presentata al Dirigente Area Gestione del Personale redatta sull'apposito modulo, unitamente al provvedimento di nomina alla carica elettiva. Il periodo di aspettativa di cui all'art. 81 del D. Lgs. 267/2000 non è retribuito. Normativa di riferimento D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 (Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali), artt. 79, 81, e 85, così come modificato dalla Legge 14.09.2011 n. 148.

### **Consiglieri**

I lavoratori chiamati a svolgere il ruolo di consiglieri di parità godono (oltre ai permessi non retribuiti di cui alla apposita sezione) dei seguenti permessi retribuiti:

*Ata* *line*

*lorenz*  
*relier*

*FC*

*less*

*80*  
*gr*

- consigliere ed i consiglieri di parità, nazionale e regionali: permesso retribuito di cinquanta ore lavorative mensili medie;
- consigliere ed i consiglieri provinciali di parità: permesso retribuito di trenta ore lavorative mensili medie.

I permessi sono retribuiti a condizione che:

- l'assenza dal servizio sia giustificata dall'esercizio delle loro funzioni;
- Fondazione Dynamo Camp Onlus ne sia informata per iscritto almeno un giorno prima.

Anche in questo caso l'Amministrazione corrisponde la retribuzione nei giorni di assenza e ha diritto ad ottenerne il rimborso dall'ente regionale o provinciale a beneficio del quale i lavoratori rivestono le cariche suddette.

### **Giudici Popolari**

I lavoratori chiamati a svolgere le funzioni di giudice popolare hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, dell'anzianità e del trattamento previdenziale. Quanto al trattamento economico, essi sono destinatari di una serie di indennità ai sensi dell'art. 65 del D.P.R.30 maggio 2002 n. 115.

I giudici popolari che prestano servizio nelle corti di assise o nelle corti di assise di appello fuori del Comune di residenza hanno comunque diritto al rimborso delle spese di viaggio e all'indennità di trasferta nella misura stabilita, rispettivamente, per i magistrati di tribunale o per i consiglieri di corte di appello secondo le norme che disciplinano la missione dei lavoratori.

Non altrettanto virtuosa è la situazione dei lavoratori dipendenti chiamati a testimoniare in un processo penale, civile, amministrativo e contabile: la legge (D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115, artt. 45 e 46) prevede infatti la corresponsione di una indennità differenziata in relazione alla distanza della residenza del lavoratore.

### **Art. 40 - (Permesso per donatori sangue e midollo osseo)**

I lavoratori che donano gratuitamente il proprio sangue hanno il diritto di astenersi dal lavoro per l'intera giornata, al fine di ripristinare le energie psico-fisiche, senza perdere la normale retribuzione, per la quale l'amministrazione chiede il rimborso all'INPS previa certificazione medica presentata dal donatore.

I lavoratori hanno, diritto all'accredito della contribuzione figurativa per il giorno di assenza dal servizio.

I lavoratori che donano il proprio midollo osseo, hanno diritto a permessi retribuiti per all'astensione dal lavoro con mantenimento dell'intera retribuzione per il giorno della donazione e per i successivi giorni di convalescenza, ossia:

- prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di

↑ to nino

Wanda  
Vellera Jc

Luca

81  
Jc

- trapianto;
- accertamento dell'idoneità della donazione

Il lavoratore ha dunque diritto all'indennità per le ore di permesso necessarie agli accertamenti ed ai prelievi preliminari, per le giornate di assenza dedicate alla donazione, nonché a quelle necessarie per la convalescenza, finalizzate al successivo ripristino delle forze psico-fisiche.

L'Amministrazione deve erogare la retribuzione globale di fatto (salvi elementi non ricorrenti o legati all'effettiva prestazione, come ad esempio gli straordinari). Anche in questo caso, l'assenza dal servizio è a carico dell'INPS,

#### **Art. 41 - (Permessi brevi)**

Il lavoratore, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 38 ore annue.

La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente l'adozione delle necessarie misure organizzative.

Il lavoratore è tenuto a recuperare le ore non lavorate di norma non oltre il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

#### **Art. 42 - (Assenze per malattia)**

Il lavoratore non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo fino al 180° giorno nell'arco dell'anno solare.

Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 180 giorni in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite della azienda sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

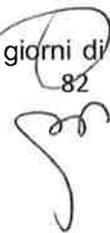
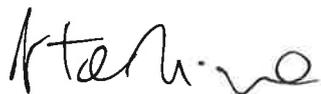
Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, il lavoratore, che a seguito degli accertamenti sanitari, viene dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, Fondazione Dynamo Camp Onlus può procedere, alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela dei lavoratori affetti da TBC.

Il trattamento economico spettante al lavoratore che si assenti per malattia è il seguente:

- a) il 100% della retribuzione fondamentale mensile (comprensivo dei primi tre giorni di



carezza), comprese le indennità fisse e ricorrenti, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato variabile, per i primi 6 mesi di assenza (180 giorni continuativi).

Fondazione Dynamo Camp Onlus è tenuta ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia fino a quanto previsto dal comma 1.

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla struttura operativa tempestivamente e comunque prima dell'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

Il lavoratore è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i tre giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa, qualora il medico curante sia stato impossibilitato a trasmettere la certificazione per via telematica agli organi di competenza. Se tale termine scade in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

Fondazione Dynamo Camp Onlus può disporre il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso l'INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) territorialmente competente.

Il lavoratore che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

Il lavoratore assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel proprio domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00.

Qualora il lavoratore debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla struttura operativa di cui dipende.

Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione a Fondazione Dynamo Camp Onlus. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile – qualora comprensivo anche della normale retribuzione – è versato dal lavoratore a Fondazione Dynamo Camp Onlus fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte di Fondazione Dynamo Camp Onlus, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia domiciliari ed ospedaliera iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto. Alle assenze per malattia in corso, alla predetta data, si applica la normativa

ATA Mine

Veronica  
Mella

ZC

ASSP

83  
for

vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene le modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto se più favorevole.

**Art. 43 – (Malattia per Patologie Gravi)**

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto al trattamento economico previsto dal CCNL.

L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle amministrazioni pubbliche.

Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di tre mesi per ciascun anno solare.

I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal lavoratore, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

**Art. 44 - (Infortuni sul lavoro e malattie professionali)**

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale riconosciuta quale dipendente da causa di servizio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto. In tale periodo al lavoratore spetta l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio fisso e ricorrente.

Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro del lavoratore riconosciuto permanentemente inidoneo a proficuo lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza oltre al periodo massimo non compete alcuna retribuzione.

Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della malattia professionale delle infermità e per effetto della risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.



The bottom of the page features five handwritten signatures in black ink. From left to right, they are: a large signature that appears to be 'Storini ap', a signature that looks like 'Verelli Remon', a signature that looks like 'ZC', a signature that looks like 'Luisi', and a signature that looks like 'S' with the number '84' written below it.

**Art. 45 - (Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità)**

Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, del DLgs 15 giugno 2015 n. 80 in attuazione della legge 183 del 10 dicembre 2014 e sue successive modifiche e integrazioni, spetta l'intera retribuzione fondamentale nonché le quote di retribuzione accessoria fisse e ricorrenti previste dal presente CCNL.

Nel periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri dall'art. 7, comma 1, della legge 1204/1971 integrata dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, dalla legge 8 marzo 2000 n. 53, dal DLgs 151 del 26 marzo 2001 e dalla Legge 104 del 24 febbraio 2006, della durata massima di sei mesi, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi retribuiti, ai sensi dell'art. 21. Successivamente alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, 30 giorni retribuiti, fruibili anche frazionatamente, entro i primi tre anni del bambino.

Nei confronti delle lavoratrici madri, nei primi tre mesi di gravidanza e per tutta la durata del periodo di allattamento se naturale, qualora sia accertata una situazione di danno o pericolo per la salute della lavoratrice, fatte salve le disposizioni di legge in materia, si provvede al provvisorio mutamento di attività delle lavoratrici interessate che comporti minor aggravio psico-fisico.

Il restante periodo di cinque mesi di astensione facoltativa rimane disciplinato ai fini giuridici ed economici dagli artt. 7, comma 3, e 15, comma 2, della legge 1204/1971 e s.m.i..

I permessi di cui ai commi 2 e 5 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare con quelli previsti dall'art. 21, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i predetti periodi alla lavoratrice spetta, altresì, l'intera retribuzione prevista dal presente contratto.

Nulla è innovato nell'applicazione della legge 903/1977 e s.m.i. in caso di adozione o affidamento del bambino, con riferimento alla materia regolata dal presente articolo.

**Art. 46 – (Assicurazioni ed infortuni sul lavoro)**

Fondazione Dynamo Camp Onlus dovrà stipulare idonea polizza di copertura assicurativa per i rischi non coperti dalle assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali per i lavoratori secondo le norme di legge vigenti.

Per ragioni di servizio il lavoratore autorizzato all'utilizzo di mezzi di trasporto aziendali e/o privati, debba essere autorizzato per iscritto per poter usufruire per la copertura assicurativa.

Art. 46 - (Assicurazioni ed infortuni sul lavoro)

Fondazione Dynamo Camp Onlus dovrà stipulare idonea polizza di copertura assicurativa per i rischi non coperti dalle assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali per i lavoratori secondo le norme di legge vigenti.

Per ragioni di servizio il lavoratore autorizzato all'utilizzo di mezzi di trasporto aziendali e/o privati, debba essere autorizzato per iscritto per poter usufruire per la copertura assicurativa.

Art. 46 - (Assicurazioni ed infortuni sul lavoro)

Fondazione Dynamo Camp Onlus dovrà stipulare idonea polizza di copertura assicurativa per i rischi non coperti dalle assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali per i lavoratori secondo le norme di legge vigenti.

Per ragioni di servizio il lavoratore autorizzato all'utilizzo di mezzi di trasporto aziendali e/o privati, debba essere autorizzato per iscritto per poter usufruire per la copertura assicurativa.

### **Art. 47 – (Tutela della salute ed ambiente di lavoro)**

Il **D.Lgs. 81/2008** e le novità introdotte dal **D.Lgs. 106/2009** hanno accolto molti concetti già specificati all'interno della legge **626/1994**. Si tratta di tutti quegli articoli che si basano sulla prevenzione del rischio nei luoghi di lavoro o unità produttive e che di conseguenza implicano la partecipazione del datore di lavoro e dei lavoratori nell'adozione degli adempimenti e misure di prevenzione e protezione per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

All'interno della struttura, quindi, la prima figura incaricata di garantire la sicurezza sul lavoro e sulla quale ricade appunto l'obbligo del mantenimento dei livelli della stessa è il datore di lavoro. Questo soggetto deve assolvere agli adempimenti previsti, ha quindi l'obbligo di evitare che probabili e possibili pericoli dovuti all'esercizio della sua attività, possano tradursi in rischi per i lavoratori che vengono assunti per il compimento di tale attività, i quali però non decidono i criteri per portarla a termine, poiché il potere organizzativo spetta solo al datore di lavoro.

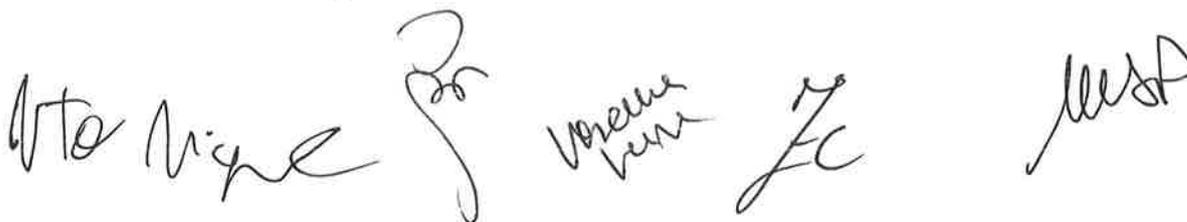
Il datore di lavoro, organizza l'attività di impresa per portare a termine il lavoro che dovranno svolgere i lavoratori, i quali si devono attenere a quanto viene loro richiesto, ma nel fare questo il datore di lavoro ha l'obbligo di salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori eliminando o cercando di ridurre al massimo i rischi che possono procurare dei danni a questi soggetti.

Al datore di lavoro sono equiparati i dirigenti ed i preposti che organizzano tutte le attività svolte dai lavoratori, per i quali il Testo Unico in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro stabilisce che essi oltre ad adottare tutte le misure di sicurezza necessarie per la tutela dei dipendenti, devono anche informare gli stessi sui rischi specifici cui sono esposti, devono insegnare le norme fondamentali di prevenzione e devono addestrare i lavoratori all'utilizzo corretto dei mezzi e degli strumenti di protezione.

Il datore di lavoro, in virtù di queste sue responsabilità deve anche adempiere agli obblighi che gli impongono di mettere nelle condizioni il lavoratore di **utilizzare macchinari, ausili e strumentazioni che non presentino nessun rischio** per la salute e l'integrità. A questo si affianca anche l'obbligo di informare e formare i dipendenti circa i pericoli che possono derivare da un utilizzo non idoneo dei macchinari e degli ausili. A tal proposito, recentemente il D.Lgs. 106/2009, rispetto al D.Lgs. 81/2008, ha previsto delle **sanzioni penali più pesanti** per la violazione di questi obblighi.

Oltre al dovere di informare, al datore di lavoro viene anche attribuito il compito di vigilare e verificare il rispetto da parte dei lavoratori delle norme antinfortunistiche. Per cui quello del datore di lavoro è un duplice ruolo, da un lato deve garantire una corretta informazione ed un esatto addestramento, dall'altro deve osservare attentamente che quanto insegnato sia poi messo in pratica dai suoi lavoratori.

Tra gli adempimenti sulla sicurezza sul lavoro, un importante compito che spetta al datore di lavoro è la valutazione dei rischi inerenti la sicurezza e la salute dei lavoratori, attraverso la quale viene redatto successivamente il Documento per la Valutazione dei Rischi (DVR), che rappresenta un'importante attestazione di tutte le misure di prevenzione e protezione

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Roberto Nigro', followed by a stylized signature, then the name 'Vincenzo' with 'Vincenzo' written below it, followed by the initials 'FC', and finally another stylized signature.

che sono state adottate all'interno della struttura per migliorare i livelli di sicurezza.

Il **D.Lgs. 81/2008** ha introdotto rispetto alla **legge 626/1994** alcune figure nei luoghi di lavoro per dare un ulteriore supporto ai lavoratori in merito alla sicurezza dei lavoratori, il **Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza (RLS)**.

Questa figura è obbligatoria nei luoghi di lavoro, in base alle dimensioni degli stessi cambia la modalità di nomina del rappresentante.

Le regole attuali stabiliscono che nei luoghi di lavoro o unità produttive con un massimo di 15 dipendenti il RLS è solitamente eletto dai lavoratori tra di loro.

Invece nei luoghi di lavoro o unità produttive che contano più di 15 lavoratori il RLS è eletto o designato sempre dai lavoratori, ma all'interno delle rappresentanze sindacali aziendali.

I principali compiti svolti dal RLS sono:

- il potere di accesso nei luoghi di lavoro o unità produttive dove si effettuano i lavori;
- la consultazione preventiva sulla questione della valutazione dei rischi, della programmazione e della realizzazione della prevenzione nei luoghi di lavoro o unità produttive;
- la consultazione sulla designazione del responsabile e degli addetti dei servizi di prevenzione, tra i quali gli incendi, il primo soccorso, l'evacuazione dei luoghi di lavoro ed il medico competente;
- la ricezione delle informazioni elaborate dal servizio di vigilanza;
- la promozione delle attività che attengono le misure di prevenzione per tutelare i lavoratori;
- l'obbligo di comunicare al datore di lavoro i rischi individuati durante il suo lavoro;
- il potere di proporre ricorso alle autorità competenti se ritiene che le misure preventive presenti nei luoghi di lavoro o unità produttive siano insufficienti a garantire la tutela fisica dei lavoratori.

Ai sensi di quanto previsto dagli art.18 e 50 del Dlgs 81/2008 così come modificato dal Dlgs. 106/2009, il Dirigente della struttura è tenuto a consegnare al rappresentante dei lavoratori della sicurezza, copia del documento di valutazione dei rischi, che è tenuto a farne un uso strettamente riservato.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalla vigente normativa in materia.

#### **Art. 48 – (Servizio di leva –Richiamo - servizio civile)**

La chiamata al servizio militare, per adempiere agli obblighi di leva o per anticipazione del servizio di leva o richiamo al servizio di leva o servizio civile sostitutivo sospende il rapporto di lavoro per tutta la durata della ferma. Durante tale periodo il lavoratore ha titolo alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare o del servizio civile, senza diritto alla retribuzione.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large signature that appears to be 'Antonio', followed by 'V. V. V.', 'Lc', and another signature that looks like 'Musa'. To the right of these is a large, stylized signature or mark, and the number '87' is written in the bottom right corner.

Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso, nei confronti del lavoratore che, salvo casi di comprovato impedimento, non riprenda il servizio entro il termine di 30 giorni, indicato dal comma 1.

Il periodo di servizio militare e/o richiamo, servizio civile è valido a tutti gli effetti compresa l'anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale, secondo le vigenti disposizioni di legge.

I commi precedenti si applicano anche nel caso di richiamo alle armi, fatta eccezione per il diritto alla conservazione del posto, che coincide con il periodo di richiamo. Durante tale periodo al lavoratore richiamato compete il trattamento economico corrisposto dalla Amministrazione Militare o quella Civile.

Per quanto non esplicitamente previsto, si rinvia alla disciplina dettata in materia dalla legge 24 dicembre 1986, n. 958 e dalla Legge n. 64 del 6 marzo 2005 e sue successive modifiche ed integrazioni.

#### **Art. 49 - (Aspettativa)**

Al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale richiesta può essere concessa una aspettativa per comprovati motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di sei mesi per anno solare fino a un massimo di 18 mesi nel triennio.

I periodi di aspettativa di cui al comma 1 possono essere anche cumulati se ne ricorrono le giustificate e documentate motivazioni, previo NULLA OSTA da parte dell'Organizzazione.

I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia ed infortunio sul lavoro.

Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, Fondazione Dynamo Camp Onlus può invitare il lavoratore a riprendere il servizio nel termine appositamente prefissato.

Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del lavoratore che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 3.

Atto Nino

Veneru  
Velen

LC

PC

luso

## TITOLO IV - Norme comportamentali- Disciplinari

### Art. 50 - (Doveri del lavoratore)

Il lavoratore conforma la sua condotta al dovere, di contribuire ad una qualificata gestione del servizio, con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse privato proprio ed altrui.

Il comportamento del lavoratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il lavoratore deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartito da Fondazione Dynamo Camp Onlus anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) il rispetto della privacy nei modi previsti dalle norme di legge;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga;
- d) nei rapporti con l'utente di fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza, dai regolamenti attuativi vigenti nella struttura;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non svolgere durante l'orario di lavoro occupazioni non attinenti il servizio e, nei periodi di malattia o infortunio, attività che possono ritardare il recupero psico-fisico;
- h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività dei lavoratori sotto-ordinati ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- m) non valersi di quanto è di proprietà della struttura per ragioni che non siano di servizio;
- n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

*Art. 50*

*lavoratore*

*FC*

*lusp*

*89*

o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso nei luoghi di lavoro o unità produttive da parte del personale e rispettare le disposizioni che regolano l'accesso in locali non aperti al pubblico da parte di persone estranee;

p) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente Fondazione Dynamo Camp Onlus.

Quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento al regolamento adottato da Fondazione Dynamo Camp Onlus che si allega integralmente al presente CCNL (allegato 1).

#### **Art. 51 - (Sanzioni e procedure disciplinari)**

Le violazioni, da parte dei lavoratori e dei doveri disciplinati previsti nell'articolo 50 del presente contratto danno luogo a provvedimenti disciplinari secondo l'articolo 7 della Legge 300 del 20 maggio 1970, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

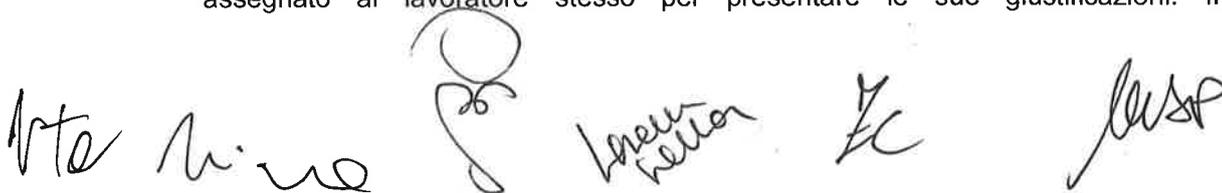
- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto (censura);
- c) multa con importo non superiore a 1 giorno di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Fondazione Dynamo Camp Onlus, salvo il caso del richiamo verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore, senza previa contestazione scritta dell'addebito – da effettuarsi tempestivamente e comunque entro 30 giorni da quando l'ufficio istruttore che, secondo l'ordinamento di Fondazione Dynamo Camp Onlus è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto – e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante sindacale a cui aderisce o confluisce mandato firmatario del presente CCNL di Fondazione Dynamo Camp Onlus.

La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 20 giorni dalla convocazione disposta dalla Amministrazione per la difesa del lavoratore, la sanzione viene applicata nei successivi 10 giorni qualora il lavoratore rinuncia alla Audizione.

La contestazione degli addebiti al lavoratore con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta tramite comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a sua difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni;

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale



comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

Al lavoratore, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto dei termini previsti dal comma 3.

Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 30 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate dal presente articolo, nel rispetto dei principi e criteri di cui al presente articolo contrattuale. Quando lo stesso ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia al c.c. in materia di diritto del lavoro.

#### **Art. 52 - (Codice disciplinare)**

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità al tipo e all'entità di ciascuna delle sanzioni, esse sono determinate in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal lavoratore;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

La recidiva già sanzionata nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a large flourish in the center, and several other initials on the right.

Al lavoratore responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo di 1 ora di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri lavoratori o nei confronti degli utenti;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio della struttura, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n.300/70;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo alla struttura e agli utenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio di Fondazione Dynamo Camp Onlus e verrà destinato ad attività sociali e/o a favore dei dipendenti.

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione per:

- a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del lavoratore, agli eventuali danni causati alla struttura e agli utenti;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o

*Handwritten signatures and notes:*  
Ato  
Line  
P  
Verifica  
FC  
LSP

di infortunio;

f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti o altri lavoratori;

h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti e/o lavoratori;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. 300/1970;

l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

m) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno a Fondazione Dynamo Camp Onlus e/o agli utenti.

La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nei comma precedenti, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza di Fondazione Dynamo Camp Onlus o ad essi affidati;

c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;

d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;

e) persistente insufficiente rendimento nei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro ovvero fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui ai commi precedenti da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori o altri lavoratori, anche per motivi non attinenti al servizio;

*Antonio* *...* *...* *...* *...*

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

c) condanna passata in giudicato:

1) per gravi delitti commessi in servizio;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

e) violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui precedenti da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

Il procedimento disciplinare, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'amministrazione sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 37.

Il procedimento disciplinare sospeso è riattivato entro 60 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

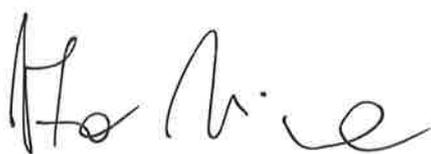
Il codice disciplinare, deve essere pubblicato tassativamente entro quindici giorni dalla data di stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

#### **Art. 53 - (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare)**

Fondazione Dynamo Camp Onlus, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al lavoratore a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.



**Art. 54 - (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale)**

Il Lavoratore che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

Il lavoratore può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 52 commi f).

Fondazione Dynamo Camp Onlus, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 1.

Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 53 e 54 del presente CCNL.

Al lavoratore sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso mensile fisso e variabile, comunque denominato, anche se pensionabile.

In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, verrà corrisposto per il periodo di sospensione cautelare se la sentenza lo preveda, quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio. In caso di morte del lavoratore per le indennità l'art. 2118, l'art. 2120 si applica l'art. 2122 del c.c.

Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riassunto in servizio.

**Art. 55 - (Patrocinio Legale del Lavoratore)**

Fondazione Dynamo Camp Onlus, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del lavoratore per fatti e/o atti direttamente connessi all'espletamento dei compiti assegnati ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del lavoratore che comportino l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il lavoratore da un legale di fiducia di Fondazione Dynamo Camp Onlus.

Fondazione Dynamo Camp Onlus potrà esigere dal lavoratore, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per sua difesa.

*Stefano* *Veronica Felton* *LC* *lusp*

## TITOLO V - Disciplina dei Permessi

### Art. 56 - (Diritto allo Studio)

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi, anche in aggiunta alle attività formative programmate dalla struttura operativa, permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% dei lavoratori in servizio a tempo indeterminato con arrotondamento all'unità superiore.

I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, nonché per sostenere i relativi esami. Nell'ambito della contrattazione integrativa potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento organizzati da Enti di Stato e dall'Unione Europea finalizzati alla acquisizione di specifica formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati.

Ai lavoratori interessati ai corsi hanno diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza e la preparazione agli esami.

Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si dovrà rispettare il seguente ordine di priorità:

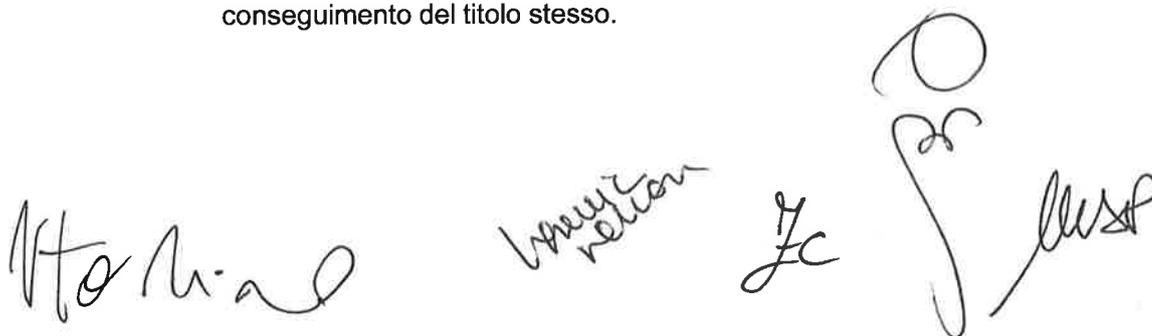
- a) lavoratori che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
- b) lavoratori che frequentino il primo anno di corso universitari o post-universitari;

Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai lavoratori che frequentino la scuola dell'obbligo, corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari, sulla base di un'adeguata ripartizione tra i lavoratori dei vari ruoli.

Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i lavoratori che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i lavoratori interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi l'attestato di partecipazione, l'attestato degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi.

Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'amministrazione potrà valutare con il lavoratore, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'H. M. a', followed by 'M. M. M. M.', 'Lc', and a large, stylized signature that looks like 'M. M. M. M.'.

**Art. 57 - (Congedi per la formazione)**

I congedi per la formazione, aggiornamento e riqualificazione dei lavoratori per quanto attiene alle finalità della struttura, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno 2 anni, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione, l'aggiornamento e riqualificazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo di 180 ore dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno.

Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati in possesso dei requisiti previsti per l'accesso, debbono presentare all'Amministrazione dell'unità produttiva una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, la data di inizio e la durata prevista del corso. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

La contrattazione integrativa definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale, individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto a quanto previsto in termine di percentuale di cui al comma 2 del presente articolo.

Al fine di contemperare le esigenze tecniche organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio stesso, non risolvibile durante la fase iniziale del percorso formativo, l'Amministrazione può differire motivatamente con comunicazione scritta la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di tre mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

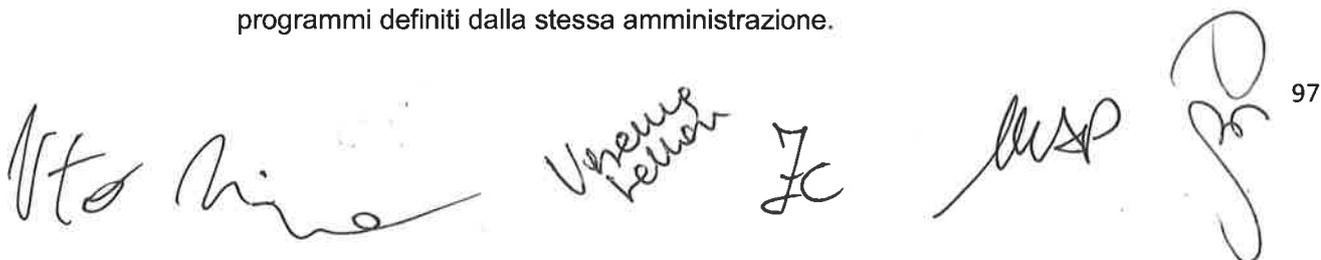
Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo per esigenze di servizio, può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

**Art. 58 - (Aggiornamento professionale - partecipazione alla didattica)**

Le parti individuano nella formazione continua un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale dei lavoratori in servizio e di inserimento nei processi organizzativi dei lavoratori di nuova assunzione, al fine di promuovere lo sviluppo attraverso più alti livelli di preparazione e di consapevolezza dei lavoratori rispetto agli obiettivi che Fondazione Dynamo Camp Onlus intende perseguire.

Fondazione Dynamo Camp Onlus, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, ai fini del costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia gestionale e nell'erogazione e qualità dei servizi, organizza all'interno o anche con la collaborazione di soggetti privati specializzati nel settore, corsi di formazione mirato a specifiche tematiche.

La formazione dei lavoratori di nuova assunzione si svolge, mediante corsi teorico-pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dalla stessa amministrazione.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a long, flowing signature, a signature that appears to read 'Veneris', a set of initials 'JC', another signature, and a large, stylized signature. The page number '97' is printed in the bottom right corner.

Le aree interessate ai corsi di aggiornamento professionale sono stabilite in attuazione delle linee di indirizzo generale con particolare riguardo:

- ai processi di innovazione tecnologica ed organizzativa
- ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione delle strutture e dei servizi.

L'aggiornamento professionale è obbligatorio e facoltativo e riguarda tutto il personale a tempo indeterminato per esigenze di servizio è svolto fuori orario di lavoro e comprende:

- a. la frequenza a congressi, convegni, seminari etc., da chiunque organizzati, individuati da Fondazione Dynamo Camp Onlus, anche in base agli indirizzi e obiettivi programmati;
- b. l'uso di testi, riviste tecniche ed altro materiale bibliografico messo a disposizione dai promotori degli eventi;
- c. l'uso di tecnologie audiovisive ed informatiche;

Nei programmi aziendali va dato adeguato risalto alla formazione o all'aggiornamento professionale obbligatorio nelle discipline che riguardano l'organizzazione del lavoro.

L'aggiornamento facoltativo invece, comprende documentate iniziative, selezionate dal personale interessato, anche in ambito extra regionale ed effettuate al di fuori dell'orario di lavoro. Il concorso alle spese da parte dell'Amministrazione è, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

La partecipazione del personale all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

- a. corsi di insegnamento;
- b. corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale organizzati da Fondazione Dynamo Camp Onlus;
- c. formazione di base e riqualificazione del personale.

Le attività della didattica sono rivolte di norma anche ai lavoratori delle strutture presso le quali si svolge la formazione, privilegiando la competenza specifica nelle materie di insegnamento con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

Al lavoratore chiamato a svolgere l'attività della didattica, fuori dall'orario di lavoro abituale, la stessa viene remunerata in via forfettaria con un compenso orario di € 30,00 lorde, comprensivo dell'impegno per la preparazione delle lezioni e della correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, spetta un compenso di € 15,00 per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati, in quanto effettuato fuori dell'orario di lavoro.

*Antonio* *Paolo* *Monica* *Luciano* *Luca*

## TITOLO VI

### Estinzione del rapporto di lavoro

#### **Art. 59 - (Cause di cessazione del rapporto di lavoro)**

La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, avviene secondo le norme di legge sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa, di diritto privato ed ha luogo per:

- a) collocamento a riposo d'ufficio, per raggiunti limiti di età previsto dalle leggi vigenti;
- b) recesso del dipendente ai sensi dell'art. 2118 del c.c.;
- c) recesso per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del c.c.;
- d) decesso del dipendente.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per recesso del lavoratore, quest'ultimo deve darne comunicazione per iscritto all'Amministrazione, nel rispetto dei termini di preavviso.

Nel caso di cui la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista dalla lettera a) del presente articolo, essa ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista, senza l'obbligo di dare il preavviso.

Nel caso in cui la risoluzione di recesso avviene per giusta causa l'Amministrazione è tenuta ad erogare la corrispondente indennità del preavviso.

Nel caso di decesso del dipendente, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c. (salario, TFR ecc.).

#### **Art. 60 - (Termini di Preavviso)**

Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- 15 giorni per i lavoratori inquadrati in categoria **A, B**;
- 30 giorni per i lavoratori inquadrati in categoria **C**;
- 40 giorni per i lavoratori inquadrati in categoria **D**;
- 2 mesi per i lavoratori inquadrati in categoria **E**;
- 3 mesi per i lavoratori inquadrati in categoria **Q**;

I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. Fondazione Dynamo Camp Onlus ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

Antonio

Walter  
Russo

JC

99  
MSP

É in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso previo accordo tra le parti.

L'assegnazione delle eventuali ferie maturate e non usufruite non possono essere attribuite d'ufficio durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

Il periodo di preavviso lavorato è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

#### **Art. 61 - (Trattamento di Fine Rapporto)**

Il trattamento di fine rapporto di cui alla legge n. 297 del 29 maggio 1982 è una retribuzione differita spettante ai lavoratori alla fine del rapporto di lavoro (sia in caso di dimissioni che di licenziamento).

L'aggiornamento del TFR spettante ai lavoratori avviene su base annuale ma anche mensile: sono infatti le voci retributive presenti in busta paga a concorrere alla formazione dell'imponibile TFR sul quale si calcola il trattamento di fine rapporto maturato nel mese e nell'anno, che viene accantonato dal datore di lavoro per la futura erogazione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro del lavoratore.

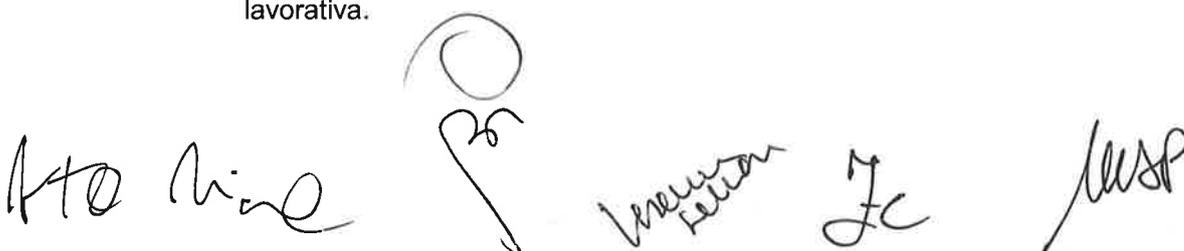
L'accantonamento del trattamento di fine rapporto, da effettuarsi il 31 dicembre di ogni anno, è pari all'importo della retribuzione annualmente dovuta (imponibile TFR) divisa per 13,5 (divisore fisso). Questa operazione viene ripetuta per tutti gli anni di rapporto di lavoro.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Il TFR maturato negli anni precedenti viene rivalutato secondo i coefficienti di rivalutazione Istat.

A disciplinare il trattamento di fine rapporto è l'art. 2120 del codice civile, che al comma 2 e 3 indica le modalità di calcolo della retribuzione utile per la quantificazione del TFR.

La Suprema Corte di Cassazione in una sentenza del 2004 ha stabilito che: "Il concetto di retribuzione recepito dall'art. 2120 del codice civile, ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR) è ispirato al criterio dell'omnicomprensività, nel senso che in detto calcolo vanno compresi tutti gli elementi che trovano la loro causa tipica e normale nel rapporto di lavoro cui sono istituzionalmente connessi, anche se strettamente correlati alla effettiva prestazione lavorativa, mentre ne vanno escluse solo quelle somme rispetto alle quali il rapporto stesso costituisce una mera occasione contingente per la loro fruizione.

Sulla base di quanto disposto dalla legge e dalla Cassazione riguardo le voci da escludere dal computo del TFR si evince che si tratta di quelle voci della busta paga che sono collegate a ragioni del tutto imprevedibili, rispetto al normale svolgimento dell'attività lavorativa.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large circular mark and several illegible signatures.

Si tratta dei seguenti elementi della retribuzione (elenco non esaustivo):

- il lavoro straordinario occasionale e non continuativo;
- indennità di trasferta;
- indennità di viaggio stabilita in ragione chilometrica secondo tariffe Aci;
- il rimborso spese, ivi compreso quello a piè di lista;
- indennità sostitutiva delle ferie quando ha carattere risarcitorio;
- le indennità una tantum di carattere occasionale e non previste dal contratto collettivo.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a pagare, al dipendente, il TFR (**trattamento di fine rapporto**), accantonato durante gli anni di servizio, sempre che quest'ultimo non abbia preferito l'accantonamento in un fondo pensionistico esterno a Fondazione Dynamo Camp Onlus, TFR tendenzialmente va pagato entro il **mese successivo** a quello di cessazione del rapporto onde consentire l'aggiornamento dei coefficienti di rivalutazione.

## TITOLO VII

### Classificazione del personale

L'evoluzione del lavoro nell'ambito di impresa sociale tende a sviluppare i rapporti intercorrenti tra organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento del personale. Ciò ha indotto le parti contraenti a definire un sistema di classificazione al fine di consentire una più adeguata valutazione dei suddetti elementi.

Il sistema classificatorio coglie l'evoluzione del lavoro e, contemporaneamente, rappresenta uno stimolo a proseguire nella crescita dei sistemi organizzativi consentendo anche un ampliamento delle possibilità di riconoscimento del valore professionale.

Si conviene sulla necessità di valorizzare la capacità e la responsabilità dei lavoratori, promuovendo lo sviluppo in coerenza con le esigenze di qualità ed efficacia del servizio.

L'integrazione e l'intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza dei propri compiti, l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze nell'ambito di diverse posizioni lavorative, costituiscono elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.

Pertanto le parti danno atto che la crescita della qualità dei servizi e della produttività passa anche attraverso il migliore utilizzo di tutte le risorse umane disponibili.

La valorizzazione della professionalità va ricercata anche mediante nuovi modelli organizzativi che, coerentemente con il sistema classificatorio, possano realizzare una più efficiente ed efficace assegnazione dei compiti per meglio realizzare le specifiche professionalità.

Antonio

Valeria

Je

MSP

101

### **Art. 62 - (Il Sistema di Classificazione dei Lavoratori)**

Il sistema di classificazione dei lavoratori, è strutturato in funzione a quanto previsto dal settore di riferimento per le imprese sociali ed è articolato in categorie denominate, rispettivamente, **A, B, C, D, E e Q.**

Ai soli fini delle normative vigenti, il personale dipendente, con riferimento a quanto previsto dall'art. 2095 c.c., è suddiviso in:

- operai generici, operai qualificati, operai specializzati, addetti all'assistenza, accompagnatori;
- impiegati d'ordine, tecnico di attività motoria, impiantista, istruttore, insegnante, autista di mezzi speciali;
- impiegato di concetto, masso fisioterapista, programmatore elettronico, personale tecnico sanitario, assistente sociale, responsabili di centri.

In categoria **E** invece sono collocati i dirigenti secondo quanto previsto dall'art. 2095 del c.c.

Nella categoria **Q** sono collocati i quadri in possesso dei requisiti previsti dalla legge n. 190/85.

Le relative posizioni economiche, la collocazione nelle categorie, sono quelle riportate nelle declaratorie, previste nell'articolo 66 del presente CCNL, che descrivono l'insieme delle caratteristiche e dei requisiti indispensabili per la classificazione delle posizioni di lavoro.

### **Art. 63 – (Norma di primo inquadramento)**

Le parti, in caso di eventuali modificazioni e integrazioni dei profili o di istituzione di figure professionali utilizzabili nel settore, si incontreranno entro trenta giorni per verificare il corretto inquadramento secondo la collocazione nella posizione all'interno dell'organizzazione aziendale. Il confronto si svolgerà in sede di commissione paritetica, istituita appositamente per la verifica dell'ordinamento professionale.

### **Art. 64 – (Norma di qualificazione e progressione orizzontale)**

Ferme restando le dinamiche previste, il lavoratore sarà inquadrato nella posizione economica superiore della medesima categoria, allorquando, in rapporto all'organizzazione aziendale sulla base di percorsi lavorativi, formativi o di tutoraggio individuati, definiti e prefissati dalla Struttura, acquisisca maggiore professionalità anche attraverso attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua utilizzazione in mansioni lavorative più qualificate, che richiedono maggiore autonomia e responsabilità.

Sarà valutata anche la richiesta e la disponibilità alla integrazione delle mansioni e all'acquisizione di parti di competenze professionali riferite ad altre posizioni lavorative di pari o di diverso livello economico e si dovrà anche tenere conto della esperienza acquisita e/o delle attitudini e/o delle potenzialità del singolo lavoratore.

### **Art. 65 – (Passaggio di posizione o di categoria)**

Si conviene che tutti i lavoratori che ottengono il passaggio ad una posizione economica superiore nell'ambito della stessa categoria sono tenuti, ove necessario, a svolgere anche i compiti della posizione economica in precedenza espletata.

In caso di passaggio a posizione economica o categoria superiore, saranno

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Ato', followed by 'W. 10', a stylized signature, the name 'Luisella' written in a cursive script, another stylized signature, and finally a signature that looks like 'MSP'.

assorbiti, fino a concorrenza, eventuali superminimi o indennità per mansioni superiori in godimento.

**Art. 66 – (Inquadramento dei lavoratori nel sistema di classificazione)**

**CATEGORIA - A**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferita al corretto svolgimento della propria attività, e che svolgono anche attività di pulizia.

**Posizione A:**

Sono compresi nella posizione economica e giuridica le seguenti qualifiche:

Addetti alle pulizie e servizi;  
Addetti alla custodia;  
Addetti a commissioni generiche;  
Addetto alla portineria;

**CATEGORIA - B**

Le qualifiche di posizione comportano l'esecuzione di mansioni relative ad attività di tipo manuale e tecnico-manuale, lo svolgimento delle quali presuppone l'uso, la manutenzione, la conduzione di strumenti e macchinari, la conoscenza adeguata di procedure tecniche non specializzate, nonché la sorveglianza e la custodia dei locali di assegnazione. L'autonomia operativa si limita all'esecuzione dei compiti assegnati nell'ambito di istruzioni ricevute.

L'attività è resa in base a istruzioni ed in esecuzione di prassi e metodologie definite, nell'area dei servizi generali e tecnico economici. Lo svolgimento delle suddette mansioni presuppone conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività, acquisite attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione ovvero esperienze di mestiere.

**Posizione B.**

Sono compresi nella posizione economica e giuridica le seguenti qualifiche:

Operaio generico;  
Addetto alla piscina;  
Centralinista;  
Addetto alla cucina;  
Lavandaio – Disinfettatore;  
Addetto al guardaroba;  
Assistente alla cura e alla pulizia animali;  
Addetto alle attività di reception

**Posizione B1**

Ausiliario di assistenza;  
Animatore senza titolo;  
Assistente alla preparazione di cibi;  
Addetto alla assistenza di base non formato;  
Addetto all'infanzia con funzioni non educative;

Operatore tecnico di assistenza;  
Addetto alla segreteria;  
Autista con patente B;

### **CATEGORIA - C**

Comprende posizioni di lavoro che comportano attività di natura amministrativa, di vigilanza e controllo, tecnico e/o di specializzazione, di progettazione e organizzazione socio – assistenziale - educative.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da autonomia vincolata da prescrizioni di carattere generale, ovvero da prestazioni particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite.

La posizione conferisce piena responsabilità dei compiti e delle singole operazioni assegnate, i cui risultati sono soggetti a verifiche immediate, periodiche e complete.

A titolo esemplificativo i compiti attribuiti comportano:

- Assistenza alla persona, tendente a ridurre i rischi di isolamento e di emarginazione ed a favorire l'autonomia nel proprio ambiente di vita, in relazione con l'esterno e di tramite con servizi e risorse sociali;
- Conduzione, uso e manutenzione di macchinari, strumenti ed impianti anche complessi per i quali occorre una formazione tecnica e professionale unitamente ad eventuale abilitazione, qualificazione o patente;
- Funzioni di sostegno alla persona, assistenza socio-sanitaria, profilassi, prevenzione, igiene della persona, Operatore socio sanitario assistenziale con titolo;
- Conduzione e manutenzione di apparecchiature elettroniche ed elettromedicali;
- Conduzione delle cucine con preparazione dei cibi secondo modalità prestabilite;
- Attività di segreteria, di dattilografia, di digitazione, inserimento ed elaborazione dati;
- Supporto alla progettazione e allo studio delle attività di intrattenimento, alle attività ricreative, sportive e ai giochi;
- Organizzazione e realizzazione manifestazione ed eventi;
- Conduzione, manutenzione e pulizia di pulmini ed automezzi in genere;
- Attività pulizia igienizzazione e organizzazione dei locali mensa e lavanderia

### **Posizione C:**

Sono compresi nella posizione economica e giuridica le seguenti qualifiche:

operatrice dei servizi;  
operaio qualificato;  
servizi operativi di ingresso;  
aiuto cuoco;  
autista dei mezzi economici con patente C;  
Assistente ed Accompagnatore per disabili  
Addetto mensa, lavanderia

### **Posizione C1**

Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni tecniche, di vigilanza, educative, d'insegnamento e di supplenza al disabile, mirate al recupero e reinserimento di soggetti con menomazioni psico-fisiche, che richiedono conoscenze specifiche indispensabili per l'espletamento dei propri compiti, con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili. Comprende inoltre posizioni che si occupano della organizzazione di manifestazioni ed eventi e /o di supporto alla progettazione di attività di intrattenimento, ricreative e/o sportive

Sono compresi nella posizione economica e giuridica le seguenti qualifiche:

operaio specializzato;	tecnico di attività motoria;
animatore senza titolo;	tecnico di attività motoria in acqua;
assistente di base;	operaio manutentore;
educatrice senza titolo;	Animatore culturale con diploma;
impiegato d'ordine;	Operatore socio sanitario;
assistente alla progettazione;	
addetto organizzazione;	
manifestazioni ed eventi.	

### **Posizione C2**

Appartengono, a questa posizione i lavoratori con particolare specializzazione; collaborano alla redazione della programmazione delle attività con responsabilità diretta nell'attuazione di programmi di lavoro e delle attività da loro svolte.

Appartengono a questo profilo economico anche i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro per le quali è necessario il coordinamento di altri lavoratori, nonché l'assunzione di responsabilità per il loro operato.

Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici; essi rispondono del proprio operato ai responsabili del servizio e/o dell'area.

Le posizioni lavorative comportano:

- Conoscenze specifiche proprie della qualificazione professionale richiesta;
- Coordinamento nei confronti di unità operative cui si è preposti;
- Mansioni esecutive senza valutazioni di merito, anche impiegando metodi di lavoro prestabilito.

Sono compresi nella posizione economica e giuridica le seguenti qualifiche:

cuoco;  
operatore informatico;  
autista di mezzi speciali con patente D/K;  
elettricista;  
conduttore di impianti termici;  
Istruttore di nuoto;  
Istruttore di attività manuali ed espressive;  
insegnante di corsi di formazione;  
addetto al controllo servizi e pulizie

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

## CATEGORIA – D

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Le qualifiche di questa categoria comportano:

- l'esecuzione di funzioni amministrative, contabili, tecniche e sanitarie, prestazioni che richiedono preparazione e capacità professionali per la disposizione di provvedimenti o di interventi diretti all'attuazione di programmi di lavoro cui è richiesta la collaborazione nell'ambito di un'attività omogenea, nonché funzioni educative mirate al recupero e reinserimento di soggetti portatori di menomazioni psicofisiche;
- conoscenza di tecniche particolari nonché l'impiego di apparecchiature anche complesse.

Le posizioni di lavoro possono altresì comportare compiti di indirizzo, guida, coordinamento e controllo nei confronti di operatori a minor contenuto professionale.

Le funzioni implicano responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte, delle istruzioni emanate nell'attività di indirizzo dell'eventuale unità operativa.

Per l'accesso alle qualifiche di questo livello è richiesto il diploma abilitante all'esercizio della professione, ove previsto.

Provvede, nell'ambito dei sistemi informativi, alla stesura dei programmi, ne cura l'aggiornamento, la manutenzione ivi compresa la necessaria documentazione; garantisce, per quanto di competenza, il corretto utilizzo dei programmi fornendo informazioni di supporto agli utenti; collabora a sistemi centralizzati o distribuiti sul territorio.

### Posizione D:

Sono compresi nella posizione economica e giuridica le seguenti qualifiche:

Impiegato di Concetto;

Operatore di centri elettronici;

Capo Cuoco;

Operaio ad alta specializzazione;

Animatore culturale e/o sociale con Laurea,

Gestione, controllo e progettazione attività ricreative, culturali, di intrattenimento e/o sportive.

Assistente Tecnico: esegue operazioni di rilevanza tecnica riferita alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche, sovrintendendo all'esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste il personale delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, alle predisposizioni di capitolati, alle attività di studi e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche;

Impiegato di concetto: Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse con

elaborazione concettuale - anche mediante l'ausilio di apparecchi terminali elettronici o di altra tecnologia, anche informatica - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

#### **Posizione D1:**

Impiegato di concetto con autonomia gestionale

Animatore con titolo;

Infermiere;

Assistente sociale;

Logopedista;

Fisioterapista;

Psicomotricista;

Dietista

Capo servizi operai

Programmatore, provvede, nell'ambito dei sistemi informativi, alla stesura dei programmi, ne cura l'aggiornamento, la manutenzione ivi compresa la necessaria documentazione; garantisce, per quanto di competenza, il corretto utilizzo dei programmi fornendo informazioni di supporto agli utenti; collabora a sistemi centralizzati o distribuiti sul territorio.

#### **Posizione D2:**

Collaboratore amministrativo (Capo servizio - amministrativo); Svolge attività amministrative che comportano un'autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa

Coordinatore del personale infermieristico;

Direttore corsi specifici;

#### **CATEGORIA – E**

Sono inquadrati nelle relative posizioni i funzionari che svolgono attività caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio cui sono preposti.

Sono compresi nella posizione economica e giuridica le seguenti qualifiche:

#### **Posizione E:**

Capo Ufficio: la qualifica di tale posizione comporta l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, tecniche, di ricerca scientifica, il cui svolgimento presuppone una qualificata ed approfondita competenza e capacità professionale, nonché un costante aggiornamento nella propria disciplina.

L'attività comporta, oltre allo svolgimento di compiti complessi, lo studio e l'elaborazione di programmi ed è caratterizzata da autonomia nella determinazione dei processi attuativi limitata da istruzioni di carattere generale.

Assistente: chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista;



Sono compresi nella posizione economica e giuridica le seguenti qualifiche:

**Posizione E1:**

Direttore amministrativo di Area di unità operativa e/o servizi complessi.

biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista.

Direttore: biologo, chimico, fisico, farmacista, psicologo, sociologo e pedagogista.

**QUADRI**

Appartengono alla categoria dei quadri in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190. Si tratta di lavoratori subordinati che dipendono direttamente da Fondazione Dynamo Camp Onlus e che svolgono con carattere continuativo attività di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti quali:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali, anche nella conduzione, nel coordinamento di risorse materiali e quelle dei lavoratori, in settori o servizi di particolare complessità;
- gli stessi hanno responsabilità gestionali elevate, applicano i progetti di sviluppo ne verificano la fattibilità tecnica ed economica.

La categoria si sviluppa in 1 (una) posizione giuridica e in 3 posizioni economiche la **Q, Q1 e Q2**.

**CATEGORIA – Q**

In questa categoria che si sviluppa su tre posizioni economiche, vengono collocati i quadri di primo inquadramento:

**POSIZIONE – Q**

Capo settore amministrativo

Capo settore commerciale

Capo settore marketing

Capo settore tecnico

Capo settore di sedi congressuali alberghiere e manifestazioni senza responsabilità di coordinamento di altri lavoratori.

**POSIZIONE – Q1**

Sono collocati in questa posizione economica i quadri come:

Responsabile di area strategica;

Direttore di settore;

**POSIZIONE – Q2**

Sono collocati in questa posizione economica i quadri con elevata esperienza come:

Direttore Generale di Area



**ART. 67 – (Revisione e aggiornamento del sistema di classificazione)**

Al fine di valutare i risultati dell'applicazione dell'attuale sistema di classificazione dei lavoratori secondo il presente CCNL, le parti concordano di incontrarsi a distanza di tre mesi dall'applicazione per una valutazione e un adeguamento di nuove figure professionali secondo le esigenze di Fondazione Dynamo Camp Onlus.

**TITOLO V - Trattamento Economico**

**Art. 68 - (Struttura della retribuzione)**

La struttura della retribuzione del personale si compone delle seguenti voci:

**A - trattamento fondamentale:**

- 1) retribuzione come da posizione economica;
- 2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 3) assegno ad *personam*;
- 4) tredicesima mensilità
- 5) Trattamento di Fine Rapporto;

**B - trattamento economico collegato alla posizione di lavoro:**

- 1) compensi per il lavoro straordinario;
- 2) compensi per la produttività collettiva;
- 3) compensi per il miglioramento dei servizi;
- 4) premi per la qualità delle prestazioni individuali;
- 5) indennità previste dal CCNL:

Ai lavoratori, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare o le quote di aggiunta di famiglia, ai sensi della legge 13 maggio 1988 n. 153 e successive modificazioni ed integrazioni.

**ART. 69 - (Aumenti della retribuzione base)**

Con decorrenza **1° giugno 2021** i nuovi stipendi base annui a regime, comprensivi dell'IVC, sono determinati negli importi di cui alla tabella **A**.

Per il periodo che va dal **1° giugno 2021** e fino a tutto il **31 dicembre 2023**, l'aumento contrattuale a regime è definito in **5,3%** per la **Categoria A** riproporzionata per le altre categorie.

A decorrere dal **1° giugno 2021** ai lavoratori collocati in categoria A, viene corrisposto un aumento contrattuale di **€ 25,10** riproporzionandole per le altre categorie, sulla paga base riferita al 31 dicembre 2017. (Tabella A)

*Stamigo*

*Ursula Pella*

*Mc*

*[Signature]*

A decorrere dal **1° giugno 2022** ai lavoratori collocati in categoria A, viene corrisposto un ulteriore aumento contrattuale di **€ 25,60** riproporzionandole per le altre categorie, sulla paga base riferita al 31 dicembre 2018. (Tabella A)

A decorrere dal **1° giugno 2023** ai lavoratori collocati in categoria A, viene corrisposto un ulteriore aumento contrattuale di **€ 16,97** riproporzionandole per le altre categorie, sulla paga base riferita al 31 dicembre 2019. (Tabella A)

A decorrere dal 1/06/2021 viene ricostruito la paga base delle posizioni economiche reintrodotte nel presente CCNL prendendo in considerazione la paga base del contratto di provenienza e riferita alla del 31/05/2021, viene così riportato in Tabella A.

**Tabella A**

Categoria	Parametro	Paga	Paga	Paga
		1/6/2021	1/6/2022	1/6/2023
A	100	1.280,15	1.305,75	1.322,72
B	120	1.381,51	1.412,23	1.432,59
B1	130	1.480,22	1.513,50	1.535,56
C	140	1.530,79	1.566,63	1.590,39
C1	150	1.566,84	1.605,24	1.630,70
C2	160	1.644,69	1.685,65	1.712,80
D	170	1.708,28	1.751,80	1.780,65
D1	180	1.769,36	1.815,44	1.845,99
D2	190	1.794,96	1.843,60	1.875,84
E	200	1.916,52	1.967,72	2.001,66
E1	210	1.997,73	2.051,49	2.087,13
Q	230	2.160,82	2.219,70	2.258,73
Q1	250	2.719,75	2.783,75	2.826,16
Q2	260	3.108,77	3.240,59	3.416,63

Per il periodo di vacanza contrattuale e più precisamente dal 31 dicembre 2020 a tutto il 31 maggio 2021 ai lavoratori in servizio alla data della stipula del presente ccnl verrà riconosciuto una **una-tantum** di **€ 100,00** per la categoria A riproporzionata per tutte le altre categorie, gli importi di cui alla (Tabella B) verranno corrisposti con la retribuzione del mese di settembre 2021.

*Arto Ming*

*Leopoldo*

*M*

*lessp*

*110*

**Tabella B**

Categoria	Parametro	Una-Tantum
A	100	100,00
B	120	120,00
B1	130	130,00
C	140	140,00
C1	150	150,00
C2	160	160,00
D	170	170,00
D1	180	180,00
D2	190	190,00
E	200	200,00
E1	210	210,00
Q	230	230,00
Q1	250	250,00
Q2	260	260,00

**Art. 70 - (Scatti di Anzianità di servizio)**

Ai lavoratori, per i periodi successivi alla loro assunzione, spettano scatti triennali di anzianità per il servizio svolto presso la stessa Fondazione Dynamo Camp Onlus, fino ad un massimo di 10 (dieci) scatti. Gli importi mensili sono appresso riportati:

Categoria	Parametro	
A	100	25,00
B	120	30,00
B1	130	32,50
C	140	35,00
C1	150	37,50
C2	160	40,00
D	170	42,50
D1	180	45,00
D2	190	47,50
E	200	50,00
E1	210	52,50
Q	230	57,50
Q1	250	62,50
Q2	260	65,00

L'importo degli scatti, 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.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è assunto da Fondazione Dynamo Camp Onlus, quali che siano le mansioni assegnate contrattualmente.

**Art. 71 - (Indennità per particolari condizioni di lavoro)**

**Indennità di Funzioni per Quadri**

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di quadro da parte dell'Azienda verrà mensilmente corrisposta, ai Lavoratori interessati, un'indennità di funzione pari a € 80,00 (ottanta/00 euro) lorde per 13 mensilità.

**Indennità di cassa e maneggio denaro**

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 10 giorni solari nel mese, qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, che comporti l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura pari al 5% dell'Imponibile lordo Mensile, eventualmente pro-quota.

**Indennità di presenza**

a tutti i lavoratori appartenenti alla categoria A) fino alla categoria D) addetti a tutti i servizi attivati in base alla programmazione della Amministrazione per l'ottimale utilizzazione degli impianti stessi, compete una indennità legata alla effettiva presenza in servizio di euro 2,00

**Pronta Disponibilità** Viene istituito il servizio di pronta disponibilità che è caratterizzato nella reperibilità del lavoratore ad intervenire prontamente alla chiamata.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno di festività infrasettimanali o di riposo, al lavoratore spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a un periodo al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha una durata max di 12 ore e da diritto ad un compenso di € 24,00 lorde.

Qualora il turno di reperibilità viene articolato in ore l'indennità corrisposta è pari a € 2,00 per ora.

In caso di chiamata, l'attività lavorativa viene computata come lavoro straordinario.

**Indennità di trasferta - rimborso delle spese per il viaggio - indennità Kilometrica:** la struttura è tenuta a rimborsare al lavoratore tutte le spese sostenute e documentate: (treno, aereo, autovettura e pernottamento in un albergo- secondo le indicazioni previste nel regolamento aziendale).

In contrattazione decentrata, potranno essere concordate ulteriori indennità per obiettivi ed esigenze della struttura.

Le indennità di cui al presente articolo, cumulabili tra di loro, decorrono a partire dalla stipula del CCNL e riassorbono dalla stessa data quelle previste da regolamenti aziendali.

*[Handwritten signatures and initials]*

112

#### **Art. 72 – (Tredicesima mensilità)**

La tredicesima mensilità, nota come "gratifica natalizia", rappresenta un riconoscimento economico aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione che Fondazione Dynamo Camp Onlus è tenuta a corrispondere ai lavoratori entro il giorno 16 nel mese di dicembre.

L'importo della tredicesima mensilità è pari ad una mensilità della retribuzione così come prevista dall'art. 68 del presente CCNL.

Per i lavoratori con inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima equivale a tanti dodicesimi per quanto sono i mesi di effettivo servizio espletati, tenendo conto che le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerati mese intero.

Per i lavoratori assunti in part-time l'importo della tredicesima matura in maniera proporzionale alla percentuale di prestazione lavorativa, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro durante l'anno (da part-time a full-time o viceversa), il calcolo della tredicesima avviene sommando gli importi maturati distintamente nei due periodi.

La tredicesima si matura anche durante le ferie, i riposi settimanali, le assenze per assistenza a familiari con legge 104, la malattia e l'infortunio sul lavoro (nei limiti del comparto), i congedi matrimoniali e per maternità anticipata e obbligatoria (art. 22 Dlgs. 151/2001).

La tredicesima non compete ai lavoratori parasubordinati co.co.co. e a quelli assunti a progetto.

#### **Art. 73 - (Disciplina del finanziamento di un fondo legato alla produttività)**

Viene istituito un fondo per la produttività collettiva per i risultati raggiunti secondo le finalità e gli obiettivi fissati preventivamente da Fondazione Dynamo Camp Onlus.

Tale fondo è finalizzato alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla efficienza della Struttura, con particolare riguardo alla qualità dei servizi erogati.

Detto fondo per la qualità della prestazione individuale, è costituito per il 2021 dal 2 per cento del monte salari riferito all'anno 2020 dei lavoratori disciplinati dal presente contratto e, a decorrere dall'1° gennaio 2022, da una somma pari allo 5 per cento del monte salari degli stessi.

Il Fondo così costituito, si incrementa a decorrere dal 1° gennaio 2023 è per gli anni successivi per un ulteriore 1,5 per cento, calcolato sul montante del fondo determinato per l'anno 2021.

Le somme non attribuite nell'anno di riferimento, rimarranno nel fondo per poter essere distribuite nell'anno successivo.

Tale fondo è finalizzato alla erogazione di compensi legati alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi.

Antonio

Veronica

7  
JC

MSP

113

**Art. 74 - (Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi)**

1. Il fondo di cui all'art. 73 è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali della Struttura, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, nei servizi di prevenzione, e di attività ricreative e riabilitative:

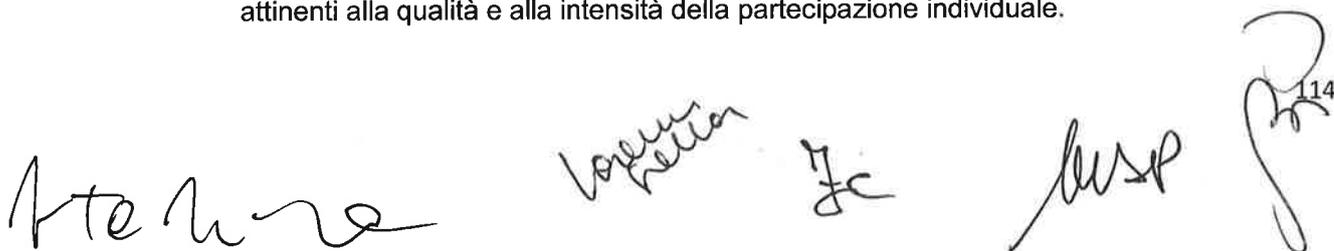
- il miglioramento degli indici di rendimento legati all'ospitalità;
- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi anche attraverso l'ampliamento degli orari di attività e un maggiore orientamento all'utenza;
- la razionalizzazione della spesa per consumi;
- il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di negli ambienti di vita e di lavoro;
- la personalizzazione ed umanizzazione delle funzioni e delle attività giornaliere attraverso l'individuazione di forme alternative, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti delle attività diurne.

In particolare l'istituto della produttività collettiva è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili dell'unità operativa come individuate da Fondazione Dynamo Camp Onlus, mediante la metodologia della gestione per budget delle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite alle medesime unità operative, compresa la quota parte di produttività collettiva assegnata in contrattazione decentrata per lo specifico obiettivo.

Nel passaggio al nuovo sistema dovranno, comunque, essere garantiti i livelli ottimali già sperimentati negli anni.

In attuazione dell'istituto contrattuale, ai lavoratori adibiti, alle iniziative per la produttività collettiva l'attribuzione dei compensi, nonché la differenziazione dei compensi stessi, saranno attribuiti dal dirigente responsabile, con riguardo alla collocazione organizzativa, alla professionalità e alla funzionalità della loro partecipazione, ai singoli progetti ed obiettivi assegnati e al grado di partecipazione individuale nel raggiungimento degli obiettivi stessi. Gli obiettivi assegnati saranno preventivamente illustrati dal dirigente a tutti i dipendenti dell'unità operativa. L'attribuzione degli obiettivi ai singoli o a gruppi ed il connesso incentivo economico, , sono comunicati ai singoli lavoratori con atto motivato.

I risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno del nucleo di valutazione che ne definisce parametri e standard di riferimento. La valutazione deve basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati – con particolare riguardo agli indici di qualità della prestazione e dei tempi di attesa per la fruizione – sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale.



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, flowing signature, followed by the name 'Lorenzo Pella' written in a cursive style. To its right are the initials 'Jc', another signature that appears to be 'Luis', and finally a large, stylized signature with the number '114' written near its top right end.

L'incentivo è corrisposto a consuntivo, secondo le modalità ed i tempi definiti preventivamente non oltre il mese di ottobre di ogni anno, limiti delle quote di produttività assegnate al dirigente dell'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato.

Il nucleo di valutazione svolge anche un'attività di monitoraggio che si conclude con un rapporto da trasmettere a Fondazione Dynamo Camp Onlus, utile per la relazione annuale sullo stato dell'attività svolta da Fondazione Dynamo Camp Onlus.

#### **Art. 75 – (Vitto ed alloggio)**

Hanno diritto alla mensa tutti i lavoratori nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario, ove possibile, in mancanza va garantito l'esercizio del diritto con modalità sostitutivo (ticket restaurant) con valore di € 5,29 fatto salvo accordi di miglior favore stipulati al secondo livello contrattuale.

Il pasto va consumato fuori dall'orario di lavoro salvo casi eccezionali, il tempo per il consumo del pasto non può superare i 60 minuti.

Laddove il servizio preveda particolari articolazioni di orario prolungato, l'Amministrazione provvederà a garantire al lavoratore l'alloggio e il pasto, il quale, non è tenuto ad alcuno indennizzo.

Il servizio mensa, come noto, rappresenta un'agevolazione di carattere assistenziale e non un corrispettivo obbligatorio della prestazione lavorativa.

Non avendo, quindi, natura retributiva, i buoni pasto non vanno inseriti tra le voci che il datore deve risarcire al lavoratore, in quanto non fanno **cumulo col reddito** da lavoro dipendente.

Questo significa che l'azienda non può essere tenuta a **risarcire il dipendente** per il mancato rilascio dei ticket. (Cass. sent. n. 12168/1998, n. 11212/2003, n. 20087/2008, n. 14290/2012, n. 18852/2014.

#### **Art. 76 – (Abiti di servizio)**

Ai lavoratori cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni a cui sono adibiti, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese di Fondazione Dynamo Camp Onlus, il tempo di vestizione e svestizione, non superiore a 15 minuti complessivi è computato quale normale orario di lavoro.

Ai lavoratori addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro Dlgs 81/2008.

#### **Art. 77 - (Assistenza sanitaria integrativa)**

Le parti convengono di istituire per tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato da Fondazione Dynamo Camp Onlus l'Assistenza sanitaria integrativa.

Per la copertura dell'assistenza sanitaria integrativa sarà fissato un contributo per singolo lavoratore a totale carico di Fondazione Dynamo Camp Onlus.

*F. T. N. i. z. e*

*Vereus  
Lotto*

*FC*

*luso*

*115*

Nel caso in cui l'Ente fornitore del servizio, richiede all'atto dell'iscrizione, una quota *una tantum*, la stessa sarà a carico di Fondazione Dynamo Camp Onlus.

Le parti allo scopo di garantire le modalità operative per l'applicazione dell'Istituto, hanno istituito una commissione tecnica del fondo che predisporrà in un tempo necessario, indagini di mercato di un ente che, possa presentare un piano sanitario equo secondo il finanziamento del fondo per la prestazione sanitaria presso enti pubblici e privati di massima affidabilità.

#### **Art. 78 - (Previdenza complementare)**

Ai lavoratori a cui si applica il presente CCNL, superato il periodo di prova può volontariamente iscriversi ad un Fondo Pensioni, costituito allo scopo di erogare una prestazione pensionistica complementare.

La previdenza complementare, disciplinata dal D.Lgs. 5 dicembre 2005 n. 252, rappresenta il secondo pilastro del sistema pensionistico il cui scopo è quello di integrare la previdenza di base obbligatoria. Essa ha come obiettivo quello di concorrere ad assicurare al lavoratore, per il futuro, un livello adeguato di tutela pensionistica,

La posizione individuale del lavoratore risulta costituita dai contributi versati dal lavoratore e da Fondazione Dynamo Camp Onlus alla forma pensionistica complementare prescelta.

Sono forme pensionistiche complementari: i fondi pensione negoziali, i fondi pensione aperti, i piani individuali pensionistici e i fondi pensione preesistenti.

Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari è a carico del lavoratore destinatario della prestazione e, in parte anche a carico del datore di lavoro. Inoltre, i lavoratori dipendenti possono decidere di integrare i versamenti contributivi anche mediante il conferimento al Fondo del trattamento di fine rapporto (TFR).

Il lavoratore dipendente a tempo indeterminato dopo sei mesi dall'assunzione può decidere di:

- destinare le quote di TFR ancora da maturare ad una forma pensionistica complementare;
- lasciare il TFR presso il datore di lavoro, TFR maturato resta accantonato e sarà liquidato al momento della risoluzione del rapporto di lavoro;
- non decidere nulla. In questo caso il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando alla forma pensionistica collettiva prevista dal contratto collettivo. In assenza di forme pensionistiche integrative collettive di riferimento, il datore di lavoro deve trasferire il TFR maturando alla forma pensionistica complementare istituita appositamente presso l'INPS.

I lavoratori che decidono di aderire ad un fondo complementare pensionistico versano un contributo minimo pari al 1% calcolato sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, a favore dei medesimi lavoratori Fondazione Dynamo Camp Onlus verserà al fondo pensione una quota non inferiore 1,5% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

Per quanto qui, non espressamente richiamato, valgono le disposizioni di legge vigenti.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Fto mine', followed by 'Venerio Letta', a stylized 'M' or 'Jc', another signature that looks like 'Luisa', and finally a large, stylized signature on the right that includes the number '116'.

### Previdenza Complementare per Quadri

Tra le numerose peculiarità che caratterizzano la disciplina contrattuale dei dirigenti, vi è senz'altro quella dei fondi previdenziali e assistenziali integrativi che si affiancano alla previdenza obbligatoria dell'INPS.

Il Fondo di previdenza complementare si occupa di erogare i trattamenti previdenziali complementari previsti dal contratto collettivo di lavoro Dynamo Camp Onlus per i Quadri dirigenti.

Per quanto concerne le modalità di contribuzione, l'azienda e il dirigente sono tenuti al versamento di un contributo annuo calcolato su una retribuzione convenzionale.

Fondazione Dynamo Camp Onlus è tenuta a versare all'INPS un contributo di solidarietà del 10% sul contributo annuo condiviso, sulla base di quanto previsto dall'art. 9 bis del D.L. 103/1991.

Per il calcolo del contributo annuo del Quadro dirigente, che sarà trattenuto dalla sua busta paga, è necessario applicare alla retribuzione convenzionale da definire, l'aliquota dell'1%.

Il Fondo di previdenza integrativa individuale, si occupa di organizzare forme di previdenza integrativa individuale.

Per quanto concerne le modalità di contribuzione l'azienda è tenuta a versare un contributo annuo da definire, così pure il Quadro dirigente.

Fondazione Dynamo Camp Onlus è tenuta a versare all'INPS, un contributo di solidarietà del 10% sul contributo annuo a carico azienda, sulla base di quanto previsto dall'art. 9 bis del D.L. 103/1991.

Per il fondo di previdenza complementare e per il Fondo di previdenza integrativa individuale, le parti stabiliscono di incontrarsi entro tre mesi dalla stipula del presente CCNL per individuare tra i fondi presenti quello più idoneo a Fondazione Dynamo Camp Onlus e ai Quadri dirigenti.

#### **Art. 79 – (Welfare aziendale)**

Si conviene di istituire il welfare aziendale a tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2021.

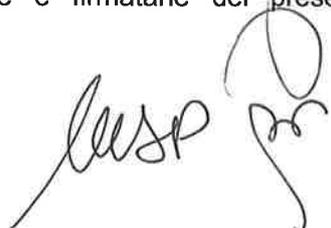
Per la copertura dell'Assistenza Sanitaria Integrativa è dovuto un contributo, per ogni lavoratore, a carico di Fondazione Dynamo Camp Onlus pari a € 12,50 mese per 12 mensilità.

#### **Art. 80 - (Norma di salvaguardia)**

Le parti stabiliscono che qualora le somme stanziare per il finanziamento del fondo per la contrattazione di secondo livello riferito al CCNL 2018/2020 non siano state interamente impegnate nel rispettivo esercizio finanziario, le stesse saranno riassegnate nell'esercizio della vigenza contrattuale 2021/2023.

#### **Art. 81 - (Norma finale)**

Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, si applicano le vigenti norme di legge, nonché gli accordi interconfederali sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e firmatarie del presente contratto.



Manotocunozeni

Atto line

Johanna Conne  
Verena Kellom

Siprunk Michl  
S. Conne