

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL SISTEMA CNA BOLOGNA

Il giorno **01/04/2024** si sono incontrati:

- CNA Bologna, rappresentata da Letizia Vignali e Claudio Pazzaglia;
- La RSA nelle persone di Bortolotti Catia, Campanella Giancarlo, Campeggi Marisa, Cerè Silvia, Liborio Valeria, Tassinari Micaela, Tovoli Angela;
- La O.S FILCAMS CGIL BOLOGNA rappresentata da Daniela Dessi;
- A.P.F. rappresentata da Antonella Degli Esposti, Renzo Tassi, Cinzia Nucci, Piero Melega, Angelo Ferraro.

al fine di definire l'Accordo Integrativo Aziendale di tutto il personale dipendente del Sistema CNA Bologna come di seguito definito che sostituisce totalmente dalla data di entrata in vigore ogni altro Accordo Aziendale preesistente.

Premessa

Art. 1 SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente accordo viene applicato a tutto il personale dipendente di CNA Associazione di BOLOGNA, CNA Servizi Bologna Scrl, Serfina srl, Cedab srl, GSA Srl, Sametica srl, oltre ad eventuali altri non compresi nell'elenco che sono partecipati dalla sola CNA di seguito indicati collettivamente come "Sistema CNA Bologna". Sono fatte salve le eventuali precisazioni ed articolazioni contenute nel testo, accordi su specifici argomenti, riferiti alle singole Società o Enti.

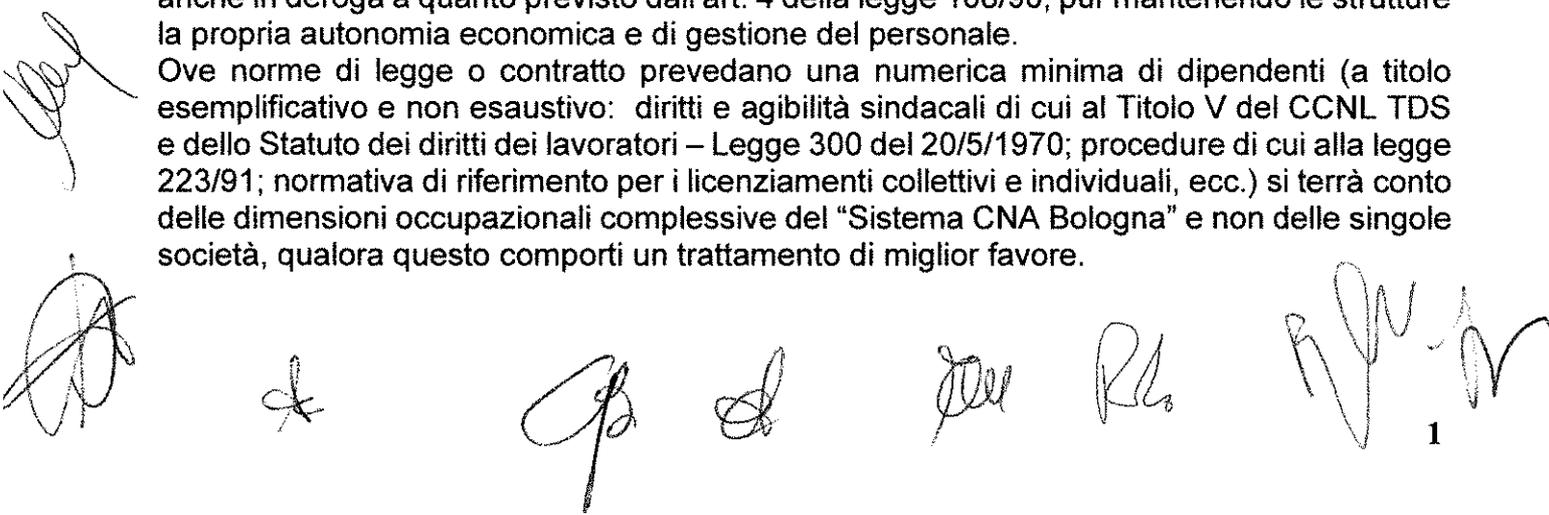
Le norme previste dai seguenti articoli si applicano indifferentemente al personale impiegatizio o quadri, salvo quanto previsto espressamente al Titolo VI "QUADRI" come modifica o integrazione di dette norme.

Art. 2 APPLICAZIONE CONTRATTO E STATUTO

Al personale dipendente come identificato nell'art. 1 si applica il CCNL del Terziario-Distribuzione e Servizi del 22 marzo 2024, ove non modificato o integrato dal presente accordo.

Al personale viene inoltre applicato lo Statuto dei diritti dei lavoratori – Legge 300 del 20/5/1970 come modificato e novellato dalla legge 92/2012 – in tutti i suoi articoli, e quindi anche in deroga a quanto previsto dall'art. 4 della legge 108/90, pur mantenendo le strutture la propria autonomia economica e di gestione del personale.

Ove norme di legge o contratto prevedano una numerica minima di dipendenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: diritti e agibilità sindacali di cui al Titolo V del CCNL TDS e dello Statuto dei diritti dei lavoratori – Legge 300 del 20/5/1970; procedure di cui alla legge 223/91; normativa di riferimento per i licenziamenti collettivi e individuali, ecc.) si terrà conto delle dimensioni occupazionali complessive del "Sistema CNA Bologna" e non delle singole società, qualora questo comporti un trattamento di miglior favore.



Art. 3 RELAZIONI SINDACALI

a) Confronto

Le parti si impegnano affinché il confronto sulle materie attinenti i diversi aspetti della organizzazione del lavoro sia fatto preventivamente alle fasi attuative, in tempo utile anche per recepire eventuali controproposte della rappresentanza sindacale, e comunque finalizzato al raggiungimento di un accordo. Tale confronto sarà inoltre preceduto dalle necessarie informazioni, fornite il più possibile per iscritto.

Le parti convengono di analizzare su richiesta di una delle due parti i carichi di lavoro ed i relativi organici in ogni singola sede, sulla base di criteri e parametri omogenei relativi ai singoli settori e aree territoriali.

Nel corso del confronto, la Rappresentanza Sindacale potrà farsi assistere da proprie figure esperte, che avranno l'opportunità di accedere alla documentazione tecnica relativa.

Il confronto di cui al presente articolo avrà per oggetto anche eventuali processi che portino all'esternalizzazione di funzioni, competenze, attività oggi in capo ad una delle società del Sistema CNA.

b) Diritto di informazione

Le Parti riconoscono di aver dato luogo a un sistema positivo di relazioni sindacali all'interno del quale sono stati avviati confronti periodici su tematiche di rilevanza aziendale in un clima collaborativo che ha certamente contribuito alla crescita della società e al raggiungimento dei risultati prefissati. Le Parti, valutando positivamente l'esperienza degli ultimi anni intendono, dare continuità al modello adottato; è pertanto previsto l'impegno di CNA e delle società del sistema a fornire alla RSA e alla OS firmataria della presente intesa, in appositi incontri con periodicità annuale, o su richiesta delle RSA le seguenti informazioni:

- Andamento economico-finanziario con consegna del conto economico e dello stato patrimoniale annuale, subito dopo che essi siano stati discussi ed approvati dagli organi competenti, nonché i piani di investimento futuri.
- Eventuali mutamenti degli assetti societari sulle scelte organizzative e di rilevanza strategica che implicino modifiche nell'organizzazione del lavoro.
- Gli organici suddivisi per sede, con relativo livello e mansione, gli straordinari e la banca delle ore godute ed i tabulati delle ferie e permessi goduti e maturati, % dei Tempi determinati nella CNA + società e % part time relativo (ai sensi CCNL TDS – titolo 1 art.3)
- Il numero di contratti di collaborazione co.co.co attivati ed altre eventuali forme di rapporto di lavoro, es: Tirocini.
- Il Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile, (art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162), sia di CNA Bologna che delle società collegate, con cadenza annuale e riferito all'anno precedente alla data di incontro.

Su richiesta delle Rappresentanze Sindacali, la CNA si impegna a svolgere delle assemblee, anche articolate per territorio, per informare tutto il personale sui processi/progetti di riorganizzazione.



c) Commissioni Paritetiche

Per dare concreta attuazione agli impegni contenuti nel presente articolo, potranno essere costituite apposite commissioni tecniche paritetiche.

Tali commissioni, la cui composizione verrà determinata in accordo tra le parti all'atto della costituzione, avranno il compito di raccogliere, analizzare ed approfondire dati e informazioni necessarie a sviluppare su basi concrete ed oggettive il successivo confronto.

Nelle commissioni potranno essere impegnate anche persone dipendenti che non sono Rappresentanti Sindacali alle quali verranno riconosciuti permessi retribuiti per la partecipazione alle commissioni stesse.

Le commissioni non avranno in nessun caso funzioni di contrattazione, la quale rimane esclusiva competenza delle parti firmatarie del presente accordo.

d) Formazione continua e qualificazione professionale

Le parti ritengono la formazione continua di tutto il personale un elemento imprescindibile dettato dalla necessità di aggiornamento professionale derivante dalle novità legislative correnti e concordano di incontrarsi alla fine di ogni anno per raccogliere contributi il programma di formazione, stabilendo i tempi e le modalità di partecipazione.

Pertanto, CNA si impegna a:

- Definire programmi e strumenti e tempi di formazione e qualificazione professionale finalizzati all'accrescimento complessivo dei livelli di professionalità per tutte/i le/i dipendenti;

Inoltre, al fine di qualificare e migliorare la professionalità del personale operante all'interno dell'azienda, CNA si impegna a:

- Favorire la carriera professionale del personale dando priorità, rispetto alle nuove assunzioni, ad eventuali passaggi di categoria del personale in forza a fronte della copertura di posti più qualificati resisi vacanti nel rispetto delle capacità individuali e delle esigenze tecniche ed organizzative del lavoro;

Inoltre, le parti si impegnano a valutare progetti di formazione professionale che interessino tutto il personale dipendente con l'utilizzo dei fondi FART.

e) Salvaguardia occupazionale

CNA ribadisce che è suo obiettivo la salvaguardia occupazionale di tutto il personale attualmente dipendente, sia di CNA Bologna che delle società collegate, prevedendo a tal fine anche possibili percorsi di riconversione professionale laddove le professionalità acquisite non siano immediatamente compatibili con le esigenze organizzative, nonché limitando l'utilizzo di collaborazioni esterne qualora vi siano nel Sistema Cna, persone con le qualifiche e le competenze necessarie.

Art. 4 DIRITTI SINDACALI

a) Assemblee

Le Parti concordano che tutte le ore di assemblea sindacale saranno retribuite anche se svolte in orario diverso dal normale orario di lavoro o in modalità on-line, nella misura massima di 18 ore annuali, con le seguenti modalità:

Qualora l'assemblea sindacale sia convocata per le/i dipendenti di diverse unità organizzative (sedi, service, società) le parti concordano che la durata minima sia di due ore, coincidenti con le prime o le ultime ore della giornata lavorativa.

In tal caso il tempo necessario per raggiungere la sede dell'assemblea (o la sede di lavoro nel caso di assemblee indette nelle prime due ore) sarà considerata permesso a carico dell'azienda, in aggiunta alle 18 ore annue previste dall'intesa. A tal fine, le parti concordano che le varie unità organizzative siano divise in 3 fasce di distanza, così determinate:

- Fascia 1: permesso di 30 minuti per raggiungere il luogo di Assemblea, di norma applicato per le unità organizzative distanti fino a 12 km dal luogo di Assemblea;
- Fascia 2: permesso di 45 minuti per raggiungere il luogo di Assemblea, di norma applicato per le unità organizzative distanti oltre 12 km e fino a 30 km dal luogo di Assemblea;
- Fascia 3: permesso di 60 minuti per raggiungere il luogo di Assemblea, di norma applicato per le unità organizzative distanti oltre 30 km dal luogo di Assemblea;

Le RSA/RSU in concomitanza alla richiesta di Assemblea trasmetteranno la proposta di abbinamento alle suddette fasce di ogni unità organizzativa in relazione alla sede di svolgimento; tale proposta si intenderà accettata se la CNA non presenterà osservazioni e controproposte entro 24 ore dallo svolgimento dell'Assemblea.

Le RSA/RSU si incaricheranno inoltre di rilevare le presenze nelle suddette assemblee con apposite schede firmate e di trasmetterle all'azienda.

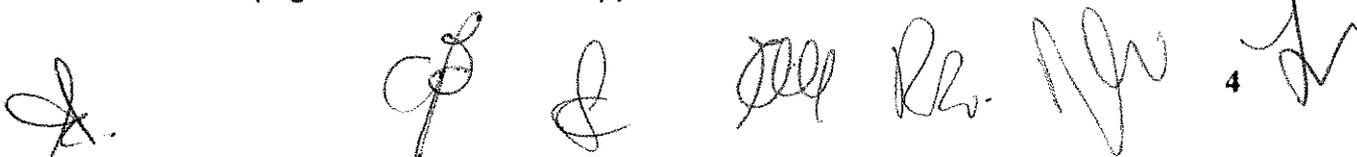
Al personale con contratto a tempo parziale che partecipi ad assemblee sindacali autorizzate e retribuite al di fuori del proprio orario di lavoro verrà pagata per le corrispondenti ore la retribuzione di fatto. Al fine del pagamento, le presenze verranno rilevate in occasione dell'assemblea su appositi fogli firma, se realizzate on line, tramite tracciato di partecipazione scaricato in originale e senza variazioni che tracci gli orari effettivi di acceso del personale. Tale elenco deve riportare per intero il nome e cognome di ciascun dipendente. Sulla base di tale tracciato saranno imputate le ore.

b) Bacheca sindacale on-line

CNA fornisce alle RSA/RSU una bacheca sindacale on-line accessibile a tutto il personale dalla propria postazione lavorativa, nella quale sarà possibile visionare pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materia d'interesse sindacale e del lavoro.

c) Agibilità sindacale

Ferme restando le previsioni del CCNL TDS in tema di permessi sindacali, le parti convengono di incrementare le ore di permesso sindacale di 1 ora all'anno per ogni persona dipendente del Sistema CNA in forza al primo gennaio di ogni anno. Le ore di permesso aggiuntive come sopra definite, verranno riconosciute alla rappresentanza sindacale attualmente costituita, e pertanto, alla firma del presente accordo alla Filcams Cgil e APF; le parti sindacali s'impegnano a definire con apposito accordo la suddivisione delle ore come



sopra specificate, nonché a comunicarlo alla CNA. Le ore impegnate dalle RSA/RSU in incontri con l'azienda non incideranno sul monte ore dei permessi sindacali.

In considerazione della normale equiparazione delle attività di lavoro con le attività sindacali, a fronte dell'esercizio del proprio ruolo di RSA, anche se in permesso sindacale, verrà riconosciuta l'erogazione del buono pasto con le stesse previsioni della presente intesa.

CNA si impegna a creare adeguate condizioni lavorative affinché le RSA possano concretamente svolgere l'attività sindacale.

In occasione della definizione semestrale delle esigenze delle sedi, dalle ore lavorabili delle RSA si defalcheranno quelle di permesso sindacale spettanti per quel periodo, nonché le ore di incontro con la CNA sulla base di una previsione attendibile.

E' facoltà di ogni organizzazione sindacale gestire come monte ore unico i permessi spettanti alla propria Rappresentanza.

d) Agibilità della RSA/RSU

Fermo restando quanto previsto dal CCNL TDS in materia, CNA si impegna a creare adeguate condizioni lavorative affinché la RSA possa concretamente svolgere l'attività sindacale, la RSA avrà competenze e agibilità su tutte le aziende del Sistema a prescindere dalla società di appartenenza.

e) Agibilità RLS

Fermo restando quanto previsto dal Dlgs 81/2008, le parti concordano nell'individuare il numero di 4 RLS nel "Sistema CNA" come sopra definito, ed avranno competenze e agibilità su tutte le aziende del Sistema a prescindere dalla società di appartenenza. La procedura di elezione sarà unica.

TITOLO I

STAGE, APPRENDISTI, CONTRATTI A TERMINE E PART-TIME

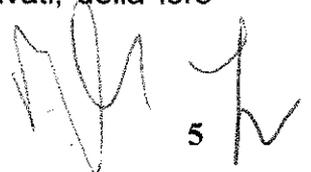
Art. 5 STAGE, TIROCINI, ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Le parti riconoscono la rilevanza dei rapporti fra le Aziende e le Scuole, Università ed Enti di Formazione nell'attuare percorsi finalizzati ad integrare l'apprendimento con un'esperienza in ambito lavorativo e a tal proposito la CNA s'impegna a siglare convenzioni al fine di definire progetti di alternanza scuola lavoro e di tirocini curricolari.

Le persone inserite saranno affiancate a personale qualificato individuato di volta in volta dall'Azienda e opereranno in coerenza con i percorsi formativi definiti non potendosi configurare in alcun modo la sostituzione di personale dipendente.

Inoltre, e al fine di agevolare le scelte professionali delle/dei giovani o percorsi di riconversione, CNA promuoverà percorsi formativi in azienda tramite convenzioni con Università, Centri per l'Impiego ed Enti di formazione al fine di attivare tirocini formativi extracurricolari.

L'azienda informerà le OO.SS dei percorsi di tirocinio extracurricolare attivati, della loro durata e delle eventuali conversioni in rapporti di lavoro subordinato.



L'Azienda s'impegna a verificare, ed eventualmente implementare ove non fornita dall'ente promotore, la formazione in materia di salute e sicurezza delle persone in formazione. A sua volta, le OO.SS. si impegnano ad agevolare al massimo i percorsi di tirocinio, anche con accordi sindacali appositi.

a) Indennità di partecipazione per le persone inserite con tirocini extracurricolari

Le parti concordano che l'indennità minima riconosciuta alle persone inserite con tirocinio extracurricolare prevista dall'art. 26 quater della legge regionale 17/2005 e ssmmii, così come anche modificata dall'art. 6 della legge regionale 1/2019 verrà incrementata a euro 700 lordi mensili.

Art. 6 APPRENDISTATO, INSERIMENTO, REINSERIMENTO

Comunicazione Anticipata

CNA si impegna a comunicare al personale assunto con contratto di apprendistato, inserimento o reinserimento, la volontà di trasformare o meno il rapporto a tempo indeterminato al termine dello stesso, a tre quarti della durata del contratto medesimo. Dalla durata di tali contratti, saranno inoltre detratti eventuali periodi già lavorati nel medesimo settore in CNA.

Malattia nei contratti di apprendistato

Il periodo di malattia retribuito dall'azienda al 60% della normale retribuzione viene elevato a 60 giorni nell'anno di calendario (gennaio-dicembre), per tutta la durata del contratto di apprendistato, riproporzionati in caso di assunzione in corso d'anno. Da tale tetto sono esclusi i giorni di eventuale ricovero ospedaliero.

Art. 7 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

La CNA si impegna a privilegiare, per le assunzioni a tempo indeterminato, il personale che ha effettuato contratti a termine con valutazioni positive.

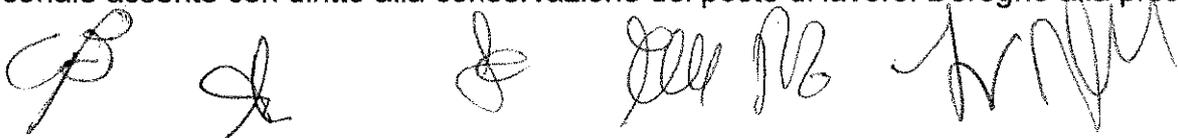
In caso di dimissioni, che decorreranno dal giorno successivo al ricevimento della comunicazione telematica, per il personale assunto con contratto a termine, il periodo di preavviso viene così modificato:

Livello di inquadramento	Giorni di preavviso
2° e 3° livello	30 giorni
4° e 5° livello	20 giorni

Per il personale assunto con contratto a termine, CNA si impegna a comunicare l'eventuale proroga, chiusura o trasformazione con 7 giorni di anticipo rispetto alla scadenza del contratto stesso.

I periodi effettuati con contratto di lavoro a tempo determinato vengono riconosciuti utili per la maturazione delle anzianità previste per la maturazione degli scatti di anzianità, e per la permanenza nelle qualifiche per le quali è prevista la valutazione per il livello superiore.

Il personale assunto a tempo determinato non potrà superare complessivamente in ogni momento il 15% dell'organico medio mensile; per organico medio si intende l'organico complessivo della CNA SERVIZI SCRL, fatta esclusione delle ipotesi di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Deroghe alla presente

 6

percentuale potranno essere definite tra le parti, sempre nei limiti e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento, in rapporto a particolari e straordinarie situazioni. Per le società del sistema vige la normativa del CCNL

Art. 8 PART - TIME

La durata della prestazione lavorativa ridotta non potrà essere inferiore alle 20 ore settimanali e proporzionalmente su base mensile e annuale.

a) Passaggi da Full Time a Part Time e viceversa

Fermo restando la compatibilità delle richieste con le esigenze organizzative, la CNA autorizzerà le trasformazioni dal lavoro a tempo pieno a lavoro part-time che verranno avanzate, valutando a tal fine anche percorsi di mobilità interna. Le parti concordano di verificare trimestralmente le richieste di trasformazione del lavoro a part-time, al fine di ricercare ogni soluzione possibile per l'accoglimento delle stesse.

Si concorda sulla possibilità di concedere, se richiesti e compatibilmente con le esigenze organizzative, periodi determinati di prestazioni lavorative a orario ridotto. La presente norma vale per il personale già in forza; eventuali necessità, che assumano particolare rilevanza, di assunzioni di personale con contratto in regime di orario a part-time, dovranno essere concordate con la Rappresentanza Sindacale.

Le persone che intendano rientrare a tempo pieno dovranno presentare domanda per iscritto. La graduatoria per il rientro a tempo pieno sarà dettata in base alla data di presentazione delle domande e in relazione al settore di appartenenza.

Le richieste oggetto del presente punto a) dovranno essere avanzate per iscritto, sia all'istanza di appartenenza che alla Direzione del personale, che si impegnano a rispondere entro 20 gg. dal ricevimento, inviandone copia per conoscenza anche alla Rappresentanza Sindacale.

b) Lavoro Supplementare (vedi anche art. 13 b "Straordinario/Supplementare a recupero")

Fermo restando la volontarietà del personale, le parti concordano sulla possibilità di richiedere prestazioni supplementari alle persone con contratto a part-time, nelle situazioni che per specifiche esigenze organizzative le giustificano, e che vengono individuate nei seguenti momenti:

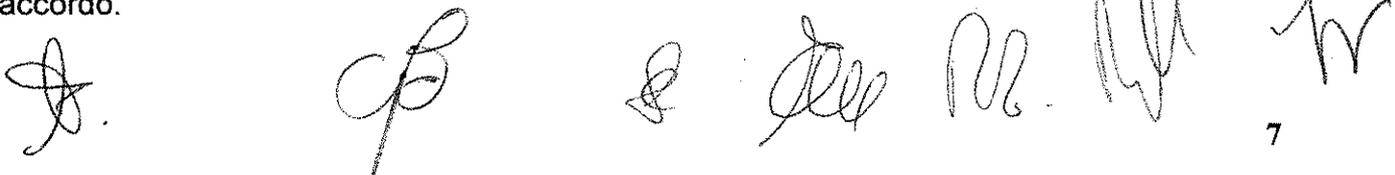
- aggiornamento professionale;
- scadenze legislative (IVA, DR, ecc.);
- attività non prevedibili che possono causare particolari impegni.

TITOLO II

CLASSIFICAZIONE E ORARIO DI LAVORO

Art. 9 CLASSIFICAZIONE E PASSAGGI DI LIVELLO PERSONALE IMPIEGATIZIO

La presente classificazione è uno strumento esemplificativo e unitario per inquadrare tutto il personale inquadrato come impiegatizio compreso nella sfera di applicazione del presente accordo.



a) Livelli Intermedi

Le parti, al fine di inquadrare correttamente tutte le professionalità esistenti, convengono sulla individuazione di un livello intermedio: il 2° Super, che ha un parametro a metà fra quelli del 2° e del 1° livello. Detto parametro viene utilizzato per riproporzionare le seguenti voci retributive: Paga Base, Contingenza, Salario Aziendale, Salario Variabile, Scatti.

b) Classificazione

La presente ha finalità di specificare il contesto organizzativo di applicazione e per le declaratorie di dettaglio si fa riferimento alla classificazione riportata nel CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi del 22 marzo 2024,

1° Livello

Appartengono a questo livello le persone con funzioni ad alto contenuto professionale, punto di riferimento tecnico professionale sulla specifica area di competenza. Possono avere compiti di coordinamento* di un servizio, di una sede territoriale o di un ufficio provinciale, che per dimensioni dei volumi di attività, numero di dipendenti da coordinare o comunque che per complessità delle tematiche da affrontare presuppongono responsabilità e qualità nella organizzazione degli stessi decisamente superiori a quelli previsti nel livello inferiore. Intervengono con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità a loro delegate.

Esempi:

- Figure di Coordinamento territoriale o di ufficio provinciale
- Figure di consulenza servizi
- Personale impiegatizio di ufficio provinciale

* per compiti di coordinamento si intende: la programmazione, la verifica e la organizzazione del lavoro del personale.

2° LIVELLO SUPER

- Appartiene a questo livello il personale di concetto che, in completa autonomia operativa, svolge compiti ad elevato contenuto professionale e/o il personale con funzioni di supervisione e di controllo. Ha conoscenze specialistiche delle normative del settore, così come delle procedure, delle tecniche organizzative del servizio, della struttura e delle linee sindacali della CNA inerenti al servizio stesso. Questa figura è proattiva proponendo soluzioni anche a problematiche non note e contribuendo al miglioramento continuo.

Esempi:

- Figure di Coordinamento territoriale o di ufficio provinciale
- Figure di consulenza servizi
- Personale impiegatizio di ufficio provinciale

2° LIVELLO

Appartiene a questo livello il personale di concetto che svolge compiti operativamente autonomi autoprogrammando il lavoro in base alle indicazioni della figura responsabile. Questa figura ha ottime conoscenze delle normative del settore, così come delle procedure, delle tecniche organizzative del servizio, della struttura e delle linee sindacali della CNA inerenti al servizio stesso.

È proattiva proponendo soluzioni a problematiche note nella relazione con cliente interno ed esterno.

Esempi:



Figure di consulenza servizi
Personale impiegatizio di ufficio provinciale

3° LIVELLO

A questo livello appartiene il personale che svolge mansioni di concetto o prevalentemente tali, che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza, e il personale specializzato che agisce secondo le procedure e le indicazioni fornite dalla figura responsabile. Fornisce soluzioni prevalentemente a problematiche note e su tematiche conosciute e sperimentate nella pratica. Sa attivare le interlocuzioni organizzative adatte per la risoluzione dei problemi.

Esempi:

Figure di consulenza servizi
Personale impiegatizio di ufficio provinciale

4° LIVELLO

Al quarto livello appartiene il personale impiegatizio che esegue compiti operativi. Agisce in base alle strette indicazioni della propria figura responsabile o di figure di riferimento. Necessita di supervisione costante al fine di assegnare loro compiti coerenti alla mansione. Ha conoscenze tecniche limitate alle mansioni assegnate e parziale conoscenza degli aspetti organizzativi e degli ambiti in cui opera l'azienda.

Appartiene a questo livello il personale impiegatizio in apprendimento destinato a ricoprire ruoli previsti nel livello superiore e per il quale si procederà ad una verifica, per esaminare la rispondenza della professionalità con i profili di livello superiore, dopo un periodo massimo di 12 mesi.

Esempi:

Personale impiegatizio di sede territoriale o di ufficio provinciale

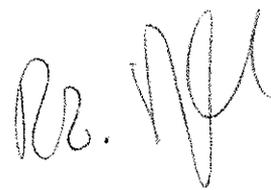
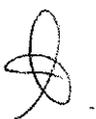
5° LIVELLO

A questo livello appartiene il personale impiegatizio che agisce su stretta indicazione della figura di riferimento aziendale e su procedure assegnate. Ha competenze utili allo svolgimento della mansione non agendo in modo discrezionale. Riceve una programmazione puntuale delle attività da svolgere sulla base della quale viene svolta opportuna verifica. Agisce a complemento e supporto di altre funzioni aziendali.

Esempi:

- Personale impiegatizio di minore esperienza per i quali si prevede la trasformazione al livello superiore dopo un periodo massimo di 12 mesi
- Personale addetto all'accoglienza o figure simili

c) Passaggi di livello



I periodi di permanenza di 12 mesi, previsti per il 5° livello, vengono applicati anche al personale assunto a tempo determinato, sommando a tal fine tutti i periodi a termine effettuati.

La Direzione della CNA, dopo il periodo di 12 mesi di permanenza, valuterà e darà riscontro formale alle persone interessate, per il passaggio fra il 4° e il 3° livello di inquadramento.

Art. 10 PERIODO DI PROVA

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, l'addetta/o sarà ammessa/o a completare il periodo stesso dopo la guarigione.

Art. 11 ORARIO DI LAVORO PERSONALE IMPIEGATIZIO

a) Durata dell'orario di lavoro

La durata normale del lavoro effettivo è di 38,5 ore settimanali distribuite in 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, da riproporzionare in caso di contratto part-time. Le 38,5 ore si raggiungono con l'assorbimento di 60 ore di permessi retribuiti individuali di cui all'art. 158 del CCNL TDS e con il riconoscimento di 8 ore ulteriori di permesso in luogo della retribuzione della festività soppressa del 4/11 di cui all'art. 154 CCNL TDS, come specificato all'art. 15 del presente accordo. Pertanto, tutto il personale, a prescindere dalla data di assunzione, maturerà 52 ore annue di permessi individuali (8 in luogo del pagamento del 4/11, 32 di ex festività di cui al primo comma dell'art 158 CCNL TDS e 12 di cui ai commi successivi del medesimo articolo). Tali ore saranno collettivamente godute interamente come specificato nel successivo comma, e pertanto completamente assorbite nella riduzione dell'orario di lavoro.

b) Articolazione dell'Orario di lavoro

L'orario di lavoro full time è dalle ore 8,30 alle ore 13,00 e dalle ore 14,00 alle ore 17,30 dal lunedì al giovedì; il venerdì, per 3 settimane, dalle 8,30 alle 14 e per 1 settimana dalle 12 alle 17,30. Per il personale impiegato a part-time l'orario normale di lavoro è quello previsto nell'accordo individuale di part-time.

Tale articolazione oraria, di complessive 37,5 ore settimanali, si realizza attraverso l'assorbimento di 1 ora settimanale di ROL per tutto il personale.

c) Norme per l'attuazione/operatività della rotazione del venerdì

Al fine di consentire le rotazioni quadrisettimanali previste anche per il personale impiegato nei settori con poche unità lavorative, lo stesso personale sarà suddiviso in gruppi il più possibile omogenei. In nessun caso ed in nessun periodo dell'anno il meccanismo delle rotazioni potrà essere tale da causare gravi ostacoli all'erogazione del servizio alla clientela, né la contemporanea assenza di tutto il personale dell'unità organizzativa, salvo che nei periodi di chiusura. Qualora dovesse verificarsi una situazione di questo tipo, è facoltà di CNA modificare il meccanismo di rotazione per fare fronte a tale problema, per il limitato periodo di stretta necessità e ricercando prioritariamente adesioni volontarie e l'attivazione di strumenti diversi quali flessibilità e straordinari.

d) Flessibilità dell'orario

Le parti concordano nel voler disciplinare l'istituto della flessibilità, quale strumento di conciliazione fra esigenze di vita e lavoro rivolta a tutto il personale del sistema CNA.



La flessibilità si realizza attraverso la possibilità di un ingresso al lavoro fra le ore 8,00 e le ore 9,30 e una conseguente uscita fra le ore 17,00 e le ore 18,30 purché venga garantita l'organizzazione complessiva dell'ufficio e la copertura dell'orario di apertura al pubblico 8,30 - 17,30 di tutte le funzioni aziendali.

Per i ruoli/funzioni la cui operatività è legata prevalentemente al contatto con l'esterno e dotati di cellulare e utenza aziendale, fermo restando il diritto alla disconnessione all'interno delle pause, è prevista la reperibilità all'interno del normale orario di lavoro, ovvero fra le ore 8,30 e le ore 17,30 o in relazione all'effettivo orario di lavoro dovuto in base alla flessibilità goduta in ingresso.

La pausa pranzo avrà la durata di 1 ora, con inizio tra le 13,00 e le 13,30.

Le parti concordano nel mantenere la possibilità di brevi pause di ristoro necessarie al mantenimento della concentrazione.

ART. 12 SMART WORKING E TELELAVORO

a) Smart Working

Con l'obiettivo di consentire una migliore conciliazione fra esigenze di vita e necessità lavorative, le parti concordano nel prevedere un modello organizzativo sperimentale che attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie sperimenti forme di lavoro volte a migliorare le performance aziendali, il benessere del personale con impatti positivi anche in ambito ambientale.

Tale modello organizzativo è potenzialmente rivolto a tutto il personale del Sistema CNA, senza distinzione di reparto o livello, salvo quelle figure che presentino caratteri di incompatibilità organizzativa e/o soggettiva.

Per Smart Working s'intende lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità flessibile sia rispetto ai tempi che ai luoghi in cui viene eseguita. Lo Smart Working implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, senza che ciò determini una novazione contrattuale o un mutamento permanente delle condizioni stabilite dai contratti individuali.

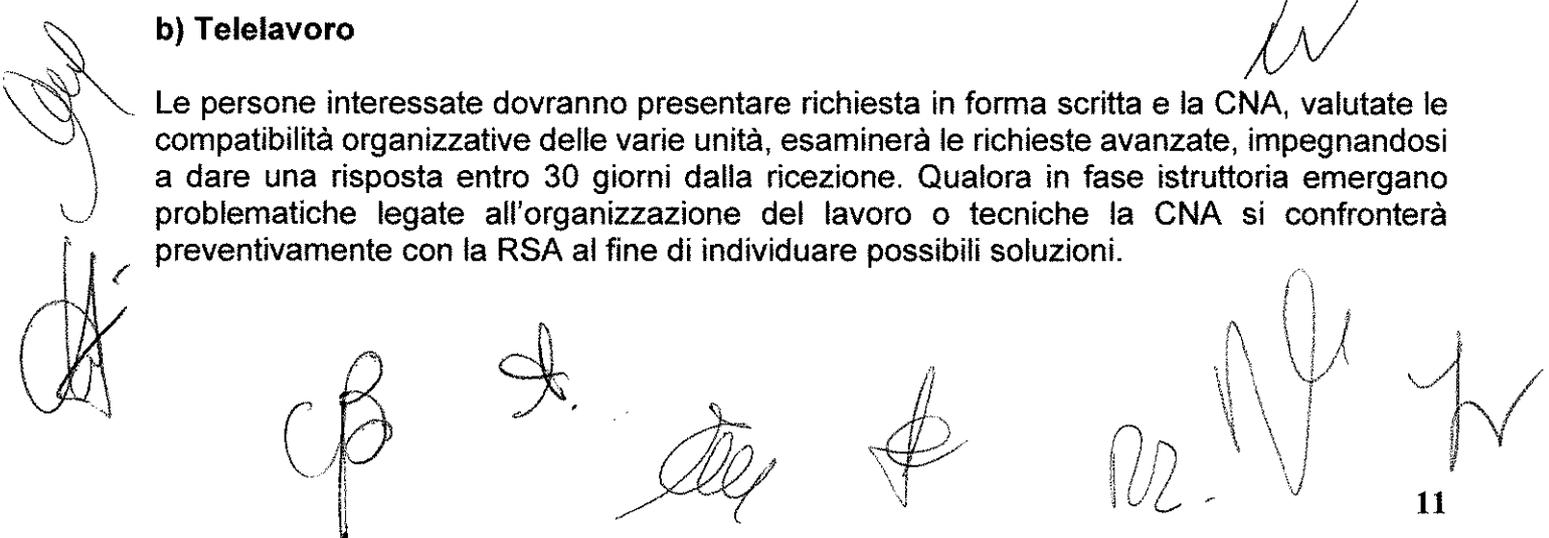
Le modalità di attuazione dello Smart Working vengono demandate ad un apposito Regolamento sottoscritto tra le parti (**Allegato 1** che è parte integrante del presente accordo).

Le parti concordano che per tutto il personale che ne faccia richiesta sarà riconosciuta una giornata di Smart Working a settimana da definirsi e riconcordarsi su base annua, fermo restando la facoltà della direzione a valutare l'idoneità della mansione all'erogazione della prestazione in Smart Working.

Viene riconosciuta anche nella giornata di Smart Working la giustificazione per il sostenimento di visite mediche, in quanto giornata effettiva di lavoro e viene riconosciuta la maturazione del buono pasto.

b) Telelavoro

Le persone interessate dovranno presentare richiesta in forma scritta e la CNA, valutate le compatibilità organizzative delle varie unità, esaminerà le richieste avanzate, impegnandosi a dare una risposta entro 30 giorni dalla ricezione. Qualora in fase istruttoria emergano problematiche legate all'organizzazione del lavoro o tecniche la CNA si confronterà preventivamente con la RSA al fine di individuare possibili soluzioni.



Art.13 LAVORO STRAORDINARIO

a) Maggiorazione

Le ore di lavoro straordinario prestate nelle giornate non lavorative o di sabato verranno imputate come banca ore con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 30%.

b) Straordinario/supplementare a recupero

Al momento dell'effettuazione di prestazioni straordinarie autorizzate il personale potrà optare, anziché per il pagamento, per il recupero delle stesse in data successiva. In tal caso, al personale interessato non verrà liquidato nulla in busta paga, ma le ore effettuate saranno conteggiate in una apposita Banca delle Ore, maggiorate del 15% in minuti senza decimali.

Il numero di ore da recuperare presenti in Banca delle Ore non potrà in nessun momento eccedere le 40 (30 per il personale part-time indipendentemente dal loro orario individuale).

Il recupero potrà essere goduto ad ore o giornate, anche cumulabili con altre assenze, con il limite massimo di 16 ore al mese (8 ore per i part-time indipendentemente dal loro orario individuale).

Le eventuali ore residue al 31 dicembre saranno liquidate in busta paga senza ulteriori maggiorazioni, con la tariffa in vigore al momento; le ore di supplementare del personale a part time, eventualmente non godute al 31 Dicembre, verranno liquidate con la maggiorazione del 20% a riconoscimento degli istituti differiti (35% prevista dal CCNL meno la maggiorazione del 15% già calcolata in tempo).

Art. 14 ORARIO MULTIPERIODALE

Le attività svolte da Cna sono direttamente correlate a scadenze determinate dal legislatore che generano picchi di lavoro concentrati, a secondo delle aree, in determinati periodi del mese o in specifici mesi dell'anno.

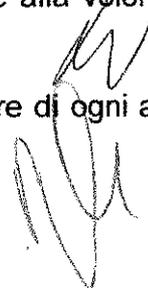
A tal proposito la CNA ha adotta un modello organizzativo adeguato al fine di dare una risposta più efficace alle imprese associate.

Le parti concordano un orario multiperiodale, secondo i modelli individuati nel presente articolo. L'orario multiperiodale comporta il superamento del normale orario di lavoro di cui all'art. 11 che precede per un periodo determinato e, a fronte delle ore prestate in più, una pari quantità di ore di riduzione oraria egualmente determinata, anche non nella medesima articolazione, fermo restando l'articolazione oraria su 5 giorni dal Lunedì al Venerdì.

Il personale interessato dall'orario multiperiodale percepirà la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale di cui all'articolo 11 che precede, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

In caso di ricorso ai regimi di orario multiperiodale di cui al presente articolo, il lavoro straordinario e/o supplementare decorrerà dalla prima ora successiva all'orario definito. Le ore eccedenti all'orario previsto approvate dalla/dal diretta/o responsabile, potranno essere accantonate come banca ore o retribuite come straordinario in relazione alla volontà del personale dipendente.

L'orario multiperiodale sarà oggetto di confronto con le RSA il 1 dicembre di ogni anno e verrà svolto a norma del CCNL di riferimento Art.137.



Il confronto verterà sulle seguenti tematiche:

- i settori/aree coinvolti;
- il modello individuato fra quelli previsti al comma che precede;
- il calendario delle settimane a maggior orario;
- il calendario della riduzione oraria;
- l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, anche eventualmente prevedendo una riduzione della pausa pranzo a 30 minuti;

La CNA provvederà a comunicare per iscritto a tutto il personale il programma annuale di applicazione dell'orario multiperiodale; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Le parti concordano che in caso di comunicazione entro dicembre di ogni anno di assenze per l'anno a seguire previste per maternità o pensionamento, potrà essere valutata la non applicazione dell'orario multiperiodale.

a) Modelli di orario

1. 40 ore settimanali per un massimo di 13 settimane annue non consecutive, per un totale di 32,5 ore con recupero attraverso una delle seguenti modalità alternative:
 - a) il riconoscimento di 2,5 ore di riduzione oraria per un massimo di 13 settimane annue;
 - b) il riconoscimento di un corrispondente numero di ore di permesso ROL ulteriori, fruibili anche a mezza giornata;
2. 41 ore settimanali per un massimo di 13 settimane annue, non consecutive per un totale di 45,5 ore con recupero attraverso una delle seguenti modalità alternative:
 - a) il riconoscimento di 3,5 ore di riduzione oraria per un massimo di 13 settimane annue;
 - b) il riconoscimento di un corrispondente numero di ore di permesso ROL ulteriori, fruibili anche a mezza giornata;
3. 42 ore settimanali per un massimo di 13 settimane annue, non consecutive per un totale di 58,5 ore con recupero attraverso una delle seguenti modalità alternative:
 - a) il riconoscimento di 4,5 ore di riduzione oraria per un massimo di 13 settimane annue;
 - b) il riconoscimento di un corrispondente numero di ore di permesso ROL ulteriori, fruibili anche a mezza giornata

b) Godimento ferie, permessi e altri istituti, banca delle ore

Durante i periodi di lavoro multiperiodale il godimento di istituti quali ferie, permessi, congedi a vario titolo, verrà calcolato tenendo conto dell'orario di lavoro previsto nella giornata o settimana di riferimento nel calendario dell'orario multiperiodale di cui al comma che precede, pertanto comprensiva dell'eventuale maggior orario o della riduzione oraria.

Di conseguenza le ore eccedenti che dovessero essere assorbite dal godimento di un istituto, verrebbero compensate dalle ore di riduzione previste nel calendario dell'orario multiperiodale di cui al comma che precede.

Art. 15 FESTIVITÀ'

Le parti concordano di riconoscere 8 ore di permesso aggiuntive, che si sommano alle ore di Rol, già calcolate nel numero di permessi di cui all'Art. 11 precedente per la giornata di festività soppressa del 4 novembre in luogo del pagamento previsto all'art. 154 CCNL TDS. In coerenza con l'applicazione del CCNL TDS, eventuali festività in domenica saranno retribuite.

Art. 16 FERIE

Una corretta pianificazione delle Ferie è considerata dalle parti l'unica modalità per consentire il pieno godimento delle stesse, nel rispetto delle disposizioni di legge e di contratto.

a) Computo delle ferie

Le parti concordano sulla gestione delle ferie a ore invece che a giornate. Pertanto, a fronte di un orario settimanale di 38,5 ore, i 22 giorni lavorativi di ferie spettanti vengono riproporzionati a 169,5 ore annue. Sono mantenute le condizioni di miglior favore attualmente vigenti per il personale con maggiore anzianità aziendale.

b) Premialità in ferie per anzianità di servizio in CNA

Si concorda di riconoscere una premialità che valorizzi l'anzianità di servizio in CNA, **conteggiando** l'anzianità complessiva di rapporto tra le società del sistema, tramite la maturazione di ferie aggiuntive negli anni in cui si compia il 20, 25, 30, 35 anno di anzianità.

Per l'anno di compimento di tali traguardi, si concorda che possano essere assegnati giorni di ferie aggiuntivi secondo la seguente logica:

- al 20° anno di servizio saranno inseriti 3 gg aggiuntivi di ferie per quell'anno;
- per gli anni 25° e 30° e 35° anno saranno inseriti 5 gg di ferie.

L'aggiunta dei 5 giorni di ferie per l'ultimo traguardo, quello del 35° anno, sarà retroattiva per tutto il personale che ha già raggiunto tale anzianità di servizio alla data di firma del presente accordo.

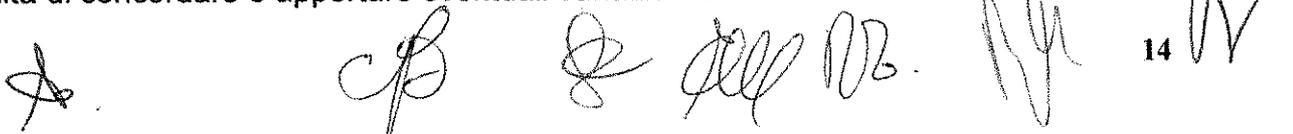
Tali incrementi saranno computati ad apertura del piano ferie.

Per le figure che cesseranno il rapporto lavorativo nell'anno di erogazione del premio di fidelizzazioni, per dimissioni non dovute alla pensione, tale computo di ferie non sarà liquidato.

c) Pianificazione delle ferie

Entro la scadenza del 31 dicembre dovranno essere obbligatoriamente godute tutte le ferie maturate nell'anno, nonché gli eventuali residui di ferie e di ROL maturati in anni precedenti. In relazione a quanto previsto all'art. 158 del CCNL di riferimento, i ROL potranno essere goduti fino al 30/06 dell'anno successivo alla loro maturazione. In caso di mancato godimento nei tempi sopra descritti, dovranno essere liquidati.

Al fine di consentire una migliore pianificazione delle ferie e favorire l'obiettivo convenuto al capoverso precedente si prevedono almeno due step di programmazione annuali, con la possibilità di concordare e apportare eventuali variazioni successive.



La determinazione dei periodi di ferie ai sensi dell'art.160 consentirà la fruizione di almeno 2 settimane consecutive nel periodo estivo.

d) Anticipi di ferie

Si concorda che possano essere godute ferie non ancora maturate, fino ad un massimo di 22 giorni. In caso di dimissioni di personale che abbia goduto ferie non ancora maturate, le ore eccedenti quelle maturate saranno trattenute dalle competenze dell'ultima busta paga. Sarà a cura della Direzione nel rapporto con le singole persone che abbiano maturato importanti anticipi di ferie concordare modalità di rientro.

e) Chiusure aziendali

Le parti concordano sulla chiusura delle giornate del 24 e del 31 dicembre di ogni anno. Nell'ipotesi in cui le suddette date cadano in giornate di riposo, si definisce la chiusura nell'ultimo giorno lavorativo utile. CNA si impegna a confrontarsi preventivamente con le Rappresentanze Sindacali qualora emergesse la volontà di programmare una chiusura superiore alle 7 giornate lavorative nell'anno.

ART. 17 STRUMENTI DI LAVORO

CNA fornirà un cellulare e pc aziendale come strumento di lavoro. Il personale sarà tenuto a conservare con diligenza lo strumento affidato a riconsegnarlo dietro semplice richiesta, e ad utilizzare l'apposito codice identificativo per le telefonate ad uso privato, che resteranno a carico degli stessi.

TITOLO III

PARI OPPORTUNITÀ', CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E WELFARE AZIENDALE

Al fine di perseguire il benessere generale di tutto il personale e una migliore conciliazione fra tempi di vita e esigenze di lavoro, nonché la parità sostanziale, le parti concordano nell'istituire le misure di cui al presente Titolo, quali parti di un accordo sindacale sperimentale di secondo livello di cui all'art. 1, comma 68 legge 247/2007, anche in attuazione della legge 81/2017.

Art. 18 PARI OPPORTUNITÀ E POLITICHE DI GENERE

Le parti si impegnano ad individuare tutte le misure necessarie ed utili a ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della genitorialità. Quale strumento per favorire la parità sostanziale, ove norme di legge o contratto prevedano l'appartenenza di genere (a titolo esemplificativo *padre, madre, lavoratrice, lavoratore*) le Parti concordano, ferma restando la compatibilità e le previsioni di legge, nell'estendere la fruizione degli istituti a prescindere dal genere; le parti concordano altresì di estendere alle famiglie omogenitoriali, cosiddette "Famiglie arcobaleno", alle coppie di fatto anche fra persone dello stesso sesso, l'applicazione delle norme a tutela della genitorialità, del diritto all'assistenza e alla fruizione di permessi o congedi.

a) Contrasto alla violenza e comitato pari opportunità

Le parti si impegnano al contrasto alla violenza di genere, alla violenza omosessobitransfobica e misogina, razzista e abilista, con la calendarizzazione di un pacchetto di ore formative su tali tematiche.

Si concorda nell'opportunità di definire un comitato per la promozione di politiche per le pari opportunità, al fine di monitorare gli eventuali avanzamenti verso la parità di genere e alla possibilità di sviluppare una sinergia volta a perseguire politiche e attività finalizzate all'inclusione di persone fragili, con disabilità, migranti e reinserimento di vittime di violenza di genere.

b) Transizione di genere persone Trans Lavoratrici

Al fine di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso per tutto il personale dipendente, CNA si impegna a riconoscere "l'identità alias" alle persone in transizione di genere e di impegnarsi ad eliminare situazioni di disagio per coloro che desiderino intraprendere il percorso di riassegnazione giudiziale del sesso anagrafico.

CNA sottoscriverà con la persona interessata un accordo di riservatezza confidenziale, garantendo la massima riservatezza e rispetto durante questo processo. CNA riconosce alle persone transgender il diritto di utilizzare servizi igienici neutri o corrispondenti alla loro identità di genere, nonché di vestire abiti che riflettano il loro genere di elezione.

Art. 19 CONCILIAZIONE VITA LAVORO

a) Permessi parentali retribuiti

Il personale presente in servizio, colpito da eventi luttuosi riguardanti genitori, figlie/i, sorelle, fratelli e coniuge (o convivente more uxorio, o unito civilmente), potrà usufruire del congedo straordinario retribuito previsto dalla legge 53/2000.

Come condizione di miglior favore rispetto alle previsioni di legge, qualora la persona abbia già esaurito nell'anno i tre giorni di permesso retribuito per assistenza ai familiari e/o eventi luttuosi, potrà usufruire di un ulteriore giorno per ogni evento.

b) Congedo di Paternità obbligatorio

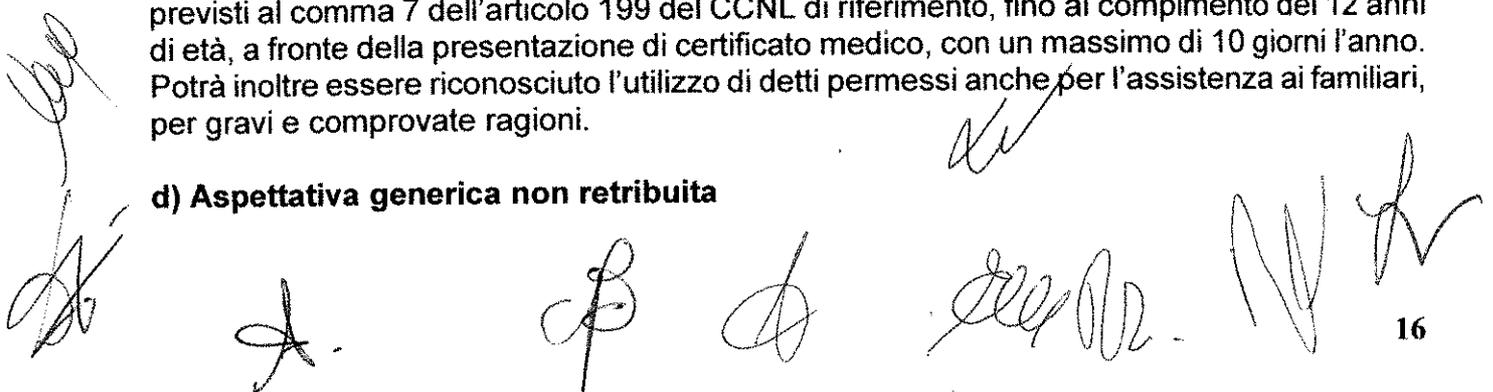
In occasione della nascita o dell'adozione di una/o figlia/o, si concordano, in aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente, 3 giorni retribuiti a carico del Sistema CNA per i padri lavoratori.

Inoltre, al lavoratore padre, che ne faccia richiesta, verrà accordata una giornata di Smart Working in più per il primo anno di vita della/del figlia/o.

c) Permessi non retribuiti

Si conviene di riconoscere l'utilizzo di permessi non retribuiti per le malattie delle/dei figlie/i, previsti al comma 7 dell'articolo 199 del CCNL di riferimento, fino al compimento dei 12 anni di età, a fronte della presentazione di certificato medico, con un massimo di 10 giorni l'anno. Potrà inoltre essere riconosciuto l'utilizzo di detti permessi anche per l'assistenza ai familiari, per gravi e comprovate ragioni.

d) Aspettativa generica non retribuita



Il personale che intenda ottenere un periodo di aspettativa, per motivi non contrari all'attività della CNA non previsti all'art. 169 del CCNL, deve presentare formale richiesta. CNA si impegna a restituire una risposta entro un mese dalla richiesta e nel caso in cui sussistano delle difficoltà nella concessione di detti periodi, di confrontarsi con il personale interessato, che potrà farsi assistere dalla RSA.

Il periodo massimo di aspettativa è di mesi sei, indipendentemente dalla anzianità e potrà in casi eccezionali essere prorogata ad un anno.

Il periodo di tempo trascorso in aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione e non è computato ai fini del TFR, delle ferie, della 13^a o 14^a mensilità.

e) Congedo parentale, integrazione CNA, fruizione ad ore e preavviso

Le parti intendono recepire tutte le innovazioni normative in tema di congedi parentali introdotte a modifica ed integrazione dell'art. 32 del D.lgs 151/2001. (Testo unico sulla maternità e paternità

Testo del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 aggiornato alla L. 30 dicembre 2023, n. 213)

In funzione di ciò le parti concordano nel prevedere la facoltà di fruizione del congedo parentale in modalità oraria, nella misura minima di un'ora per giornata lavorativa, quale modalità ulteriore rispetto a quelle previste dal CCNL.

Le Parti concordano che in merito al trattamento economico, la CNA corrisponderà un'integrazione economica del 30% della retribuzione del congedo parentale al 30%, a carico dell'INPS, garantendo pertanto, una retribuzione mensile del 60%.

Tale iniziativa sarà rivolta al personale che utilizzi detto periodo di congedo parentale in modo consecutivo e continuativo ai congedi obbligatori e facoltativi a maggior contribuzione, per un periodo massimo di contribuzione aggiuntiva di 3 mesi.

f) Genitorialità e rientro in servizio

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro verranno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 13^a e 14^a mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Le parti concordano che, al rientro dalla maternità/paternità, al personale verranno garantite le migliori condizioni possibili di rientro, compatibilmente con le esigenze organizzative, valutando anche fabbisogni ulteriori di aggiornamento.

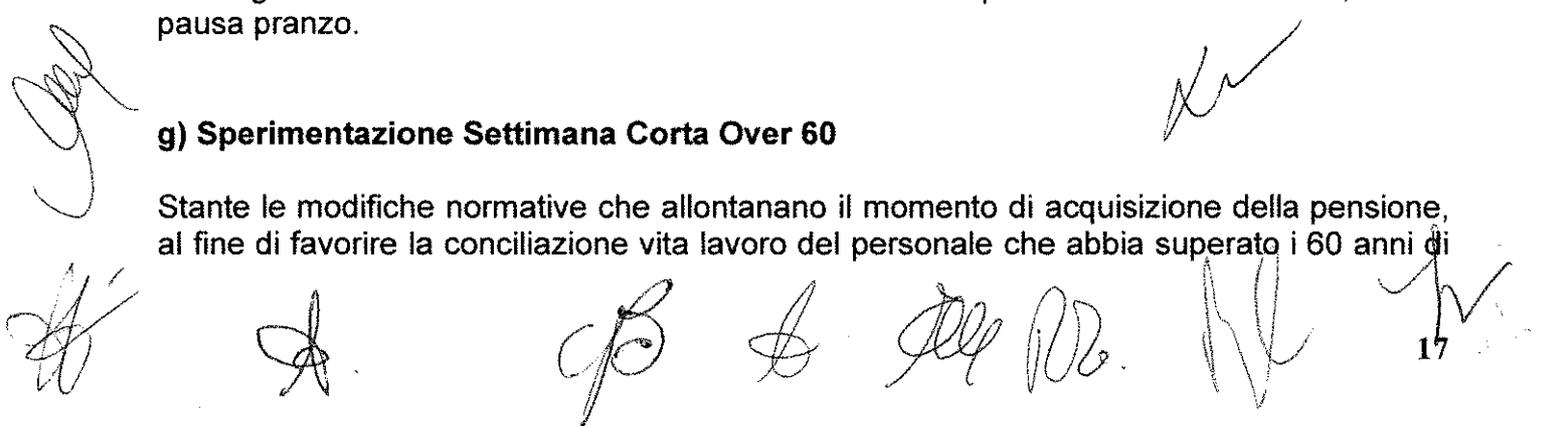
Nell'ambito di un supporto alla genitorialità si concorda l'opportunità fino ai 3 anni del bambino di trasformazione temporanea dell'orario lavorativo a part time orizzontale su 5 giorni, secondo minimo orario di 33.5 ore settimanali, in tali modalità tale richiesta sarà automaticamente autorizzata.

Le parti si impegnano a costruire e valutare progetti di conciliazione tra tempi di lavoro e di cura, anche utilizzando fondi pubblici a tale scopo previsti, compatibilmente alle esigenze organizzative.

Nella fase di fruizione del permesso di "allattamento", l'azienda promuove per il personale lo svolgimento dell'orario di lavoro in modo continuativo per un massimo di 6 ore, senza pausa pranzo.

g) Sperimentazione Settimana Corta Over 60

Stante le modifiche normative che allontanano il momento di acquisizione della pensione, al fine di favorire la conciliazione vita lavoro del personale che abbia superato i 60 anni di



età, si concorda la sperimentazione di un'articolazione dell'orario di lavoro settimanale su 4 gg lavorativi.

Fermo restando una percentuale massima annua del 5% per la concessione della riduzione dell'orario settimanale, le condizioni per l'applicazione dell'articolazione oraria saranno:

- la volontarietà del personale richiedente;
- le condizioni tecniche e organizzative della posizione occupata dal personale richiedente;

Le modalità di attuazione della misura sono così sintetizzate:

- entro il mese di ottobre di ogni anno sono raccolte le richieste di adesione per l'anno successivo e valutate entro dicembre secondo i criteri:
 - compimento dei 60 anni nell'anno di effettiva attuazione
 - Saranno valutate le richieste in relazione alla fattibilità organizzativa e i carichi di lavoro, dando priorità all'anzianità anagrafica e all'anzianità maturata nelle società del Sistema CNA Bologna

La sperimentazione riguarderà l'anno 2025 e prevede:

- La modifica del rapporto con la trasformazione in un contratto di lavoro part time e con articolazione verticale dell'orario di lavoro pari a 32 ore settimanali; come condizione di miglior favore al personale aderente sarà riconosciuto un corrispettivo orario settimanale pari a 34 ore.
- L'orario settimanale è distribuito dal martedì al venerdì dalle ore 8.30 alle ore 17.30 fermo restando l'applicazione dell'assorbimento dei ROL previste per il personale impiegatizio dall'Art. 11, che verrà ugualmente applicato anche ai Quadri aderenti a tale sperimentazione.

Le parti si incontreranno entro il mese di settembre 2025 per valutare i risultati della sperimentazione, apportando eventuali miglioramenti alla misura che diventerà strutturale a decorrere dal 2026.

Art. 20 SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE

La CNA ha attivato una piattaforma di welfare aziendale per veicolare una pluralità di servizi e prestazioni a favore di tutto il personale dipendente che possa rispondere ai diversi bisogni di una platea necessariamente diversificata.

Tale piattaforma avviata in forma di sperimentazione diventa qui formalmente uno strumento stabile che possa attivare servizi fruibili tramite credito, ma anche attivare iniziative di welfare rivolte a tutto il personale e alle loro famiglie secondo campagne annuali.

CNA valuterà annualmente la possibilità di erogazione, in base alle risultanze dell'andamento economico, e gli importi di credito welfare, non riparametrati, da attribuire a tutto il personale dipendente, considerando i massimali previsti dalla normativa vigente e, ne darà preventiva comunicazione alla RSA.

Art. 21 MENSA E BUONI PASTO

È istituito il servizio mensa per tutto il personale dipendente del Sistema CNA, gestito attraverso l'erogazione di buoni pasto in sostituzione dello stesso.

Le parti concordano che il valore del buono pasto è di **euro 6,50** erogato in forma elettronica.

Tutto il personale avrà diritto al buono pasto dopo una prestazione lavorativa di almeno 4 ore giornaliere, e dovrà essere utilizzato in coerenza con la normativa fiscale in vigore.

In caso di riattivazione del servizio mensa in una qualunque struttura le parti concordano che la mensa è un servizio a disposizione del personale e nulla è dovuto a chi non intende utilizzarla, è un servizio sociale e di conseguenza non è monetizzabile.

A titolo di maggior favore, le parti concordano che tale aumento del buono pasto sia retroattivo alla data del 1° gennaio 2024.

Saranno conteggiati i buoni pasto per le giornate di smart working e attività sindacale secondo il nuovo valore del buono, e recuperato il delta inserendo il valore così determinato nella piattaforma welfare esistente.

Art. 22 VISITE MEDICHE, SPECIALISTICHE, CURE TERAPEUTICHE

È riconosciuto a carico della Direzione il tempo necessario per effettuare le visite mediche e specialistiche, gli accertamenti clinici e diagnostici praticati presso strutture sanitarie pubbliche o private. Il personale, fatto salvo il diritto di assentarsi per la visita, ed i casi di urgenza, dovrà comunicare tale assenza alla/al proprio responsabile dell'ufficio con un anticipo di almeno 48 ore. Da tale regolamentazione sono escluse le cure termali, per le quali si applica la vigente normativa nazionale.

È riconosciuto a carico dell'azienda il tempo necessario per le cure terapeutiche prescritte dal proprio medico di base o da uno specialista.

Le visite e le cure devono essere certificate dalla/dallo specialista, o dalla struttura presso cui sono state svolte, su carta intestata che riporti il nome della/del paziente, la data e l'orario sia di inizio (intendendosi come tale l'orario fissato nell'appuntamento) che di fine prestazione. In caso di cure terapeutiche sarà necessario allegare alla documentazione anche copia della prescrizione della/dello specialista. In caso di accertamenti sanitari o diagnostici di cui al punto a) effettuati presso case di cura termali, sarà necessario che nella certificazione sia riportata anche la natura della prestazione. Nessun permesso a carico dell'azienda sarà riconosciuto in mancanza della certificazione di cui sopra.

Viene riconosciuto a carico dell'azienda anche il tempo occorrente per gli spostamenti, con un massimo di 60 minuti all'andata e 60 minuti al ritorno.

Tale tempo massimo viene ridotto alla metà quando il personale fruisca del permesso all'inizio del turno del mattino senza aver prima preso servizio al termine della giornata lavorativa nel caso non ritorni alla sede di lavoro esclusivamente per il tratto struttura sanitaria-casa.

A tal fine, non saranno perciò riconosciuti i trenta minuti di cui sopra qualora tra l'inizio dell'orario di lavoro e l'orario della visita, o la fine della visita e la fine dell'orario di lavoro, vi sia una differenza superiore ai 60 minuti.

Il personale è comunque tenuto a non assentarsi dall'ufficio per un tempo superiore a quello strettamente necessario per recarsi presso la struttura, effettuare la visita e rientrare immediatamente in ufficio

Il tempo di assenza eccedente quanto previsto ai punti precedenti è da ritenersi permesso a carico della/del dipendente.

Nelle giornate in cui l'orario di lavoro individuale è di mezza giornata (solo mattina o solo pomeriggio) il diritto ai permessi retribuiti e al relativo tempo per il viaggio, di cui sopra, spetta solo qualora si tratti di prestazioni prenotate tramite il SSN. In questo caso andrà

prodotta, oltre alla documentazione prevista al punto 3, anche copia della prenotazione tramite CUP o autorizzazione ASL, salvo nei casi in cui sia esplicitamente prevista la prenotazione direttamente presso la struttura che eroga la prestazione, per le quali dovrà comunque essere prodotto il pagamento del ticket o altra idonea documentazione. Le visite effettuate presso la/il propria/o medica/o di base saranno riconosciute solo qualora gli orari di ricevimento della/del suddetta/o medica/o coincidano con gli orari di lavoro.

I permessi di cui sopra potranno essere goduti solo nelle giornate in cui vi sia stata una effettiva prestazione lavorativa, escludendo perciò i giorni di assenza per qualunque motivazione.

Per rispetto della riservatezza, è fatto salvo il diritto della/del dipendente a cancellare, dalle certificazioni prodotte al fine del godimento dei permessi previsti dal presente accordo, ogni riferimento a diagnosi o al proprio stato di salute.

Art. 23 DIRITTO ALLO STUDIO

a) Permessi retribuiti per esami

Ad integrazione di quanto previsto dall' Art. 166 del CCNL, il personale studente universitario che deve sostenere prove di esame potrà, esauriti i 5 giorni previsti dal suddetto articolo, usufruire, dietro richiesta scritta da avanzare in anticipo all'ufficio personale, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e i 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame.

b) Diritto allo studio

Si conviene che il tetto massimo previsto dall' art. 171 del CCNL TDS sia elevato a 200 ore, ed il monte ore globale sia da considerarsi per la totalità del personale della CNA Associazione, CNA Servizi Bologna srl e delle Società ed Enti collegati.

Negli enti e società collaterali con un numero totale di personale numericamente inferiore a 30 unità, si conviene che il diritto sia riconosciuto comunque ad 1 dipendente, nella misura massima di 90 ore.

Si conviene anche che i corsi monografici sono compresi nell'art. 171 del CCNL TDS, e si conviene altresì che il concetto "presso istituti pubblici" non indica una fattispecie di luogo fisico. Le ore sono riconosciute per i corsi obbligatori che prevedano la presenza fisica o on line ma sincrona.

Art. 24 T.F.R. E FONDO PRESTITI

a) Calcolo del TFR

Il trattamento di fine rapporto per i periodi di servizio prestati prima dell'entrata in vigore della legge 297/1982, viene calcolato nel seguente modo:

- Per il periodo fino al 31.12.1977 verranno riconosciuti 33/30 di una mensilità di fatto vigente al momento dell'interruzione del rapporto di lavoro;
- Per il periodo dal 01.01.1978 al 31.05.1982 verranno riconosciuti 30/30 di una mensilità di fatto vigente al momento dell'interruzione del rapporto di lavoro.

b) Anticipo del TFR



Fermo restando quanto previsto in materia di anticipazione del TFR dall'art. 2120 cc, dalla Legge 297/82 e dal CCNL vigente applicato, si conviene che l'anzianità di servizio necessaria per poter richiedere l'anticipazione viene abbassata ad anni 5.

c) Norme per l'erogazione dell'Anticipo del TFR

La CNA procederà alla corresponsione in busta paga degli anticipi TFR con la seguente procedura:

- 1) Le richieste devono pervenire in forma scritta e firmate dalla persona interessata, corredate dalla documentazione prevista.
- 2) Le richieste con tutti i requisiti di legge saranno soddisfatte con la busta paga del mese successivo al loro ricevimento, solo se corredate dalla documentazione prevista. Non si procederà ad alcuna corresponsione, anche a fronte dei requisiti, fino a quando non verrà prodotta la documentazione.
- 3) La documentazione delle spese mediche e per ristrutturazioni di abitazione liquidate sulla base dei preventivi andrà tempestivamente prodotta all'Ufficio Personale, entro i termini indicati nei preventivi suddetti.
- 4) Le richieste senza tutti i requisiti di legge verranno esaminate insieme ai flussi di richiesta di secondo anticipo del tfr. sulla base anche delle disponibilità finanziarie e nel rispetto dei limiti massimi definiti. Anche tali richieste verranno comunque soddisfatte solo se corredate della documentazione necessaria.

d) Erogazione Secondo Anticipo del TFR

Il personale che abbia già ottenuto nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione del T.F.R con le modalità e misure previste dalla normativa vigente, potrà richiedere un'ulteriore anticipazione (nei limiti del 70% del TFR maturato).

Permangono le medesime modalità documentali a corredo della domanda e i medesimi ambiti di richiesta previsti al punto c).

L'azienda prevede di valutare con cadenza semestrale le richieste arrivate e valutarne importo e relativa accettazione in relazione alla valutazione economiche e finanziarie.

e) Fondo Micro-Prestiti per Anticipazioni sulle Retribuzioni

Per coprire le casistiche non inseribili nel flusso del TFR e in considerazione del particolare periodo storico e in risposta all'aumento dei prezzi delle utenze e delle materie prime, le parti stabiliscono di offrire a tutto il personale un ulteriore strumento di aiuto economico

Si prevede di valutare annualmente come sistema CNA la costituzione di un fondo prestiti del valore massimo di 50.000 €/annui, che servirà a concedere ai dipendenti microprestiti infruttiferi di interessi.

L'ammontare massimo di ogni richiesta è pari ad € 2.000,00 (duemila//00) annui fino ad esaurimento della disponibilità del fondo.

In caso di accoglimento l'erogazione avverrà tramite busta paga entro massimo 2 mesi, mentre la restituzione del prestito avverrà in 12 rate attraverso trattenuta in busta paga, applicando a conguaglio annuale quanto dovuto in termini di imposizioni fiscali e retributive secondo la normativa vigente.

Le richieste devono pervenire per iscritto via mail all'ufficio del personale e saranno accettate in ordine cronologico. La/il dipendente potrà avanzare successiva richiesta solo dopo aver saldato il prestito precedente e comunque trascorso un periodo di almeno 3 anni.

La persona per cui ricorrano le condizioni farà formale richiesta all'ufficio personale che fatte le opportune verifiche e accertate le disponibilità del fondo, provvederà al versamento dell'importo sul conto corrente della persona dipendente decorsi due mesi dalla richiesta.

Le condizioni di accesso a tale forma di prestito sono:

- Anzianità aziendale di almeno 5 anni, che risulti anche dalla somma di più periodi lavorativi anche svolti su differenti imprese del sistema CNA
- Non devono risultare ratei negativi di ferie maggiori di 40 ore
- Non devono essere in corso pignoramenti e cessioni del quinto, in particolare, verrà chiesto alla/al dipendente l'impegno a non richiederlo per tutta la durata della riscossione del credito.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro durante la restituzione del prestito, il valore di debito dovuto verrà estinto attraverso la liquidazione dei ratei.

Art. 25 BANCA ORE SOLIDALE

L'Azienda si impegna ad attivare la "banca ore solidale" che consente al personale di cedere a titolo gratuito i permessi contrattuali, le ferie o le ore accumulate in banca delle ore da loro maturati ad altre/altri dipendenti della stessa azienda che si trovino in gravi situazioni riguardanti se stessi o i componenti della propria famiglia anagrafica.

La cessione è effettuata esclusivamente su base volontaria ed a titolo gratuito e riguarda i giorni di ferie, permessi, banca delle ore per i quali non sia già stata versata la contribuzione previdenziale.

Le quote orarie come sopra definite cedute e confluite nella Banca ore solidale sono valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal personale cedente al momento della cessione. La massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del personale fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore intere di permesso a egli avrà diritto.

Le ore saranno cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione saranno applicate sulle ore di permesso che saranno fruito dal personale beneficiario.

L'utilizzo della banca del tempo solidale presuppone che il personale fruitore abbia utilizzato tutti gli istituti legali e contrattuali a disposizione.

L'accesso alla Banca ore solidale è riservata in via prioritaria alle seguenti casistiche:

- personale che necessiti di terapie oncologiche e terapie per gravi patologie che comportino l'assenza dal lavoro oltre i 180 giorni annui per gravi motivi di salute;
- personale che necessiti di assentarsi dal lavoro per esigenza di cura di genitori, coniugi e figlie/i in grave condizione di salute, con priorità per coloro che sono in condizioni economiche svantaggiate;
- per l'inserimento iniziale dei figlie/i all'asilo nido ed alla scuola materna;
- nei casi di adozioni internazionali;
- nei casi di violenze di genere.



La cessione deve prevedere una comunicazione scritta del cedente all'azienda, con indicato il nominativo del personale beneficiario, il numero di ore cedute e la natura delle stesse (Banca ore, Rol o Ferie).

TITOLO IV

MOBILITA', TRASFERTE, MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 26 MOBILITA' INTERNA E TRASFERTE

a) Mobilità interna

Le parti concordano che, in caso di necessità di lavoro presso altra sede, di cercare le sostituzioni nelle sedi più vicine al fine della salvaguardia dell'ambiente, della salute del personale e al contenimento dei costi aziendali. L'ufficio personale sarà tenuto a valutare periodicamente le opportunità di avvicinamento e le logiche utilizzate per la mobilità.

Nell'ambito della gestione della mobilità si prevede l'adesione al modello regionale del Mobility manager e della resa formale delle prassi avviate circa le opportunità di mobilità territoriale.

Ogni trasferimento sarà comunicato al personale con ragionevole anticipo, per consentirgli di esporre eventuali problemi, eventualmente assistito dalla RSA. I trasferimenti saranno attivati privilegiando le richieste volontarie del personale e tenderanno, ove possibile, all'avvicinamento del richiedente all'abitazione.

Per trasferimenti su richiesta di CNA fuori dalla sede di prima assunzione, viene riconosciuta un'indennità forfettaria di maggior percorrenza rispetto al domicilio della/del richiedente. Tale importo viene calcolato moltiplicando il numero di chilometri giornalieri di maggior percorrenza, (calcolati sia su andata che ritorno) per 220 giorni lavorativi per il valore della tariffa ACI per un'auto di media cilindrata ed una percorrenza di 15.000 km annui. L'importo così calcolato viene mensilizzato in busta paga.

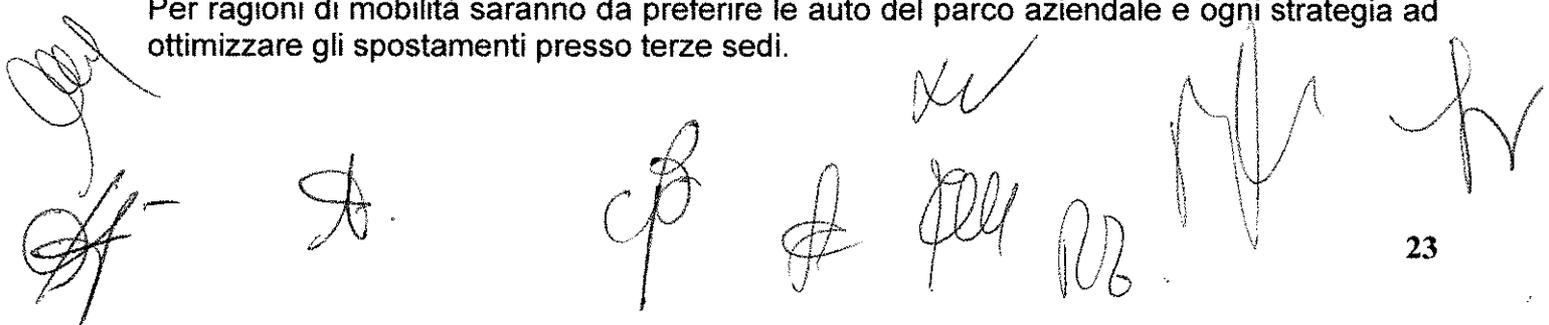
L'indennità di trasferimento viene ad essere soppressa o riproporzionata qualora vengano meno o si modifichino le condizioni di disagio per cui è stata assegnata.

Nei confronti di coloro i quali usufruivano alla data del 21/05/1998 di un'indennità di trasferimento quale condizione di miglior favore il calcolo del corrispettivo è stato effettuato inserendo nei chilometri percorsi anche i primi 10 km giornalieri di percorrenza.

b) Trasferta

Quando la persona dipendente si sposta fuori dalla propria sede di lavoro per esigenze connesse con il proprio incarico, ed utilizza il proprio automezzo, gli viene riconosciuto un rimborso spese chilometrico sulla base delle tabelle ACI pubblicate sulla intranet aziendale

Per ragioni di mobilità saranno da preferire le auto del parco aziendale e ogni strategia ad ottimizzare gli spostamenti presso terze sedi.



c) Utilizzo auto personale per motivi di lavoro

L'utilizzo dell'auto personale per motivi di lavoro deve essere giustificata attraverso i relativi giustificativi in uso e le tracciatore sui sistemi di Z Travel al fine di rendicontare l'uso effettivo dell'auto, favorendo il più possibile l'utilizzo dell'auto di parco.

A tal fine verranno richiesti i dati del mezzo personale, rimanendo onere della/del dipendente l'utilizzo del mezzo dichiarato e dichiarare eventuali variazioni.

In caso di sinistro al mezzo o durante una trasferta autorizzata, CNA si fa carico degli eventuali danni accertati al mezzo della/del dipendente, con stipula di apposita assicurazione kasko professionale e dove serva la dichiarazione annuale del personale autorizzato alle trasferte. Eventuali sinistri devono essere comunicati contestualmente all'accaduto e la/il responsabile deve accertarsi della trasferta avvenuta.

A tal fine, il personale dipendente richiederà all'Azienda il valore del rimborso chilometrico attraverso l'applicativo Z Travel, e la/il diretta/o responsabile avrà l'onere di validare il rimborso km presentato. Si potranno presentare note spese fino a due mesi prima.

Nel definire la percorrenza chilometrica si conteggia la distanza tra la sede di lavoro ed il/i luoghi di trasferta. Qualora il luogo di trasferta, per distanza ed orari, sia raggiungibile più convenientemente senza il passaggio dalla sede di lavoro, si farà riferimento alla distanza tra detto luogo ed il domicilio della/del dipendente. Saranno inoltre rimborsate le altre spese sostenute per la trasferta quali, a titolo esemplificativo, gli scontrini autostradali e i parcheggi presso sedi di lavoro differenti da quella di assunzione

Per le trasferte fuori dal territorio provinciale al dipendente verranno corrisposti:

- le spese documentate di viaggio ovvero l'indennità chilometrica determinata secondo i parametri di cui al presente articolo, pedaggi e spese per sosta del veicolo;
- il rimborso delle spese di vitto entro il limite di € 40,00 a giornata, con concorrenza del buono pasto.

Per le trasferte fuori dal territorio regionale al dipendente verranno corrisposti:

- le spese documentate di viaggio ovvero l'indennità chilometrica determinata secondo i parametri di cui al presente articolo;
- il rimborso delle spese di pernottamento con un massimale di € 120 al giorno, elevati ad € 150 per le trasferte a Milano e Roma;
- il rimborso delle spese di vitto entro il limite di € 40,00 a giornata, con concorrenza del buono pasto.
- Per le trasferte in ambito provinciale non verrà riconosciuto alcun rimborso per le spese di vitto. Solo in caso di riunioni serali verrà riconosciuto il rimborso a piè di lista della cena, con un massimo di € 20 in alternativa al rimborso chilometrico per tornare al proprio domicilio e rientrare poi al lavoro per la riunione.

Art. 27 MALATTIA E INFORTUNIO

a) Conservazione del posto

Durante la malattia o l'infortunio, il personale non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

b) Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia il personale dipendente avrà diritto al seguente trattamento economico, riferito alla retribuzione di fatto:

- 100% per i primi 6 mesi;
- 50% per i successivi 3 mesi.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa del lavoro, il personale dipendente avrà diritto ad un ulteriore periodo con il seguente trattamento economico:

- 100% per 3 mesi;
- 50% per il successivo mese e mezzo.

Conseguentemente il trattamento economico complessivo decorrerà per 13 mesi e mezzo, di cui 9 al 100% e 4 e mezzo al 50%.

c) Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio

Qualora la malattia e l'infortunio si protraggano oltre i limiti, preventivamente segnalati dall'azienda, entro i quali è previsto il trattamento economico, il periodo sarà considerato di aspettativa non retribuita, a condizione che il personale dipendente ne faccia formale richiesta e continui a produrre la relativa documentazione.

TITOLO V

RETRIBUZIONE E SALARIO INTEGRATIVO AZIENDALE

Art. 28 RETRIBUZIONE E SALARIO INTEGRATIVO AZIENDALE (ELEMENTO AZIENDALE)

a) Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al personale di norma non oltre il 10° giorno del mese successivo a quello cui la retribuzione si riferisce.

b) Retribuzione giornaliera

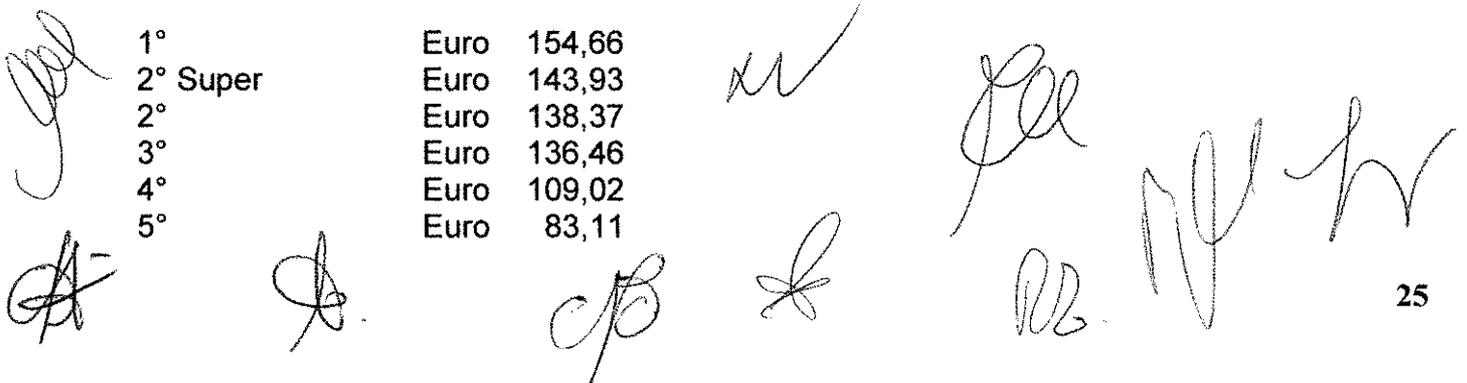
La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene – in tutti i casi – dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 22.

c) Salario integrativo aziendale personale impiegatizio (elemento aziendale)

Le parti si danno reciprocamente atto che il salario integrativo aziendale in essere, per tutto il personale contrattualizzato a tempo indeterminato o in regime di apprendistato a tempo pieno, è il seguente:

Livello	Salario Aziendale
---------	-------------------

1°	Euro 154,66
2° Super	Euro 143,93
2°	Euro 138,37
3°	Euro 136,46
4°	Euro 109,02
5°	Euro 83,11



c.1) erogazione del salario integrativo aziendale

Le parti concordano che l'erogazione del salario integrativo aziendale ai neo-assunti avverrà con le seguenti gradualità:

il 100% dopo 12 mesi nel livello

In riferimento all'integrativo del 14/03/2012 (e per il personale assunto fino al 31/03/2012) rimane la regola che se una/un dipendente ha un passaggio di livello gli viene erogato anche tutto l'elemento aziendale del nuovo livello.

TITOLO VI

QUADRI

Le norme di cui al presente titolo si applicano solo al personale inquadrato come Quadro, a specifica modifica o integrazione di quanto previsto negli articoli precedenti.

In particolare, le norme di cui al presente titolo sono da considerarsi a modifica od integrazione dei seguenti articoli:

Art. 8 PART TIME

Art. 9 CLASSIFICAZIONE E PASSAGGI DI LIVELLO PERSONALE IMPIEGATIZIO

Art. 11 ORARIO DI LAVORO PERSONALE IMPIEGATIZIO

Art.12 LAVORO STRAORDINARIO

Art. 14 ORARIO MULTIPERIODALE

Art. 24 T.F.R. E FONDO PRESTITI

Art.28 RETRIBUZIONE E SALARIO INTEGRATIVO AZIENDALE (ELEMENTO AZIENDALE)

Sono fatte salve, fino ad esaurimento, le condizioni individuali esistenti di miglior favore.

ART. 29 DECLARATORIE QUADRI

a) CLASSIFICAZIONE

Il personale inquadrato come Quadro nel Sistema CNA Bologna è suddiviso in 4 fasce di inquadramento a seconda dei diversi gradi di responsabilità ricoperti.

QUADRI FASCIA 1

Responsabilità di direzione strategica e di organizzazione generale.

Ruoli con massimo grado di autonomia e di responsabilità, che forniscono un contributo rilevante alla formazione delle decisioni, all'elaborazione delle strategie dell'organizzazione e alla realizzazione delle decisioni; ruoli titolari di specifiche primarie responsabilità nei confronti dell'organizzazione e che rispondono del conseguimento degli obiettivi affidati e del loro operato ai massimi organi di direzione.

Hanno le responsabilità di valutare e proporre agli organi deliberanti le opzioni strategiche sia di breve che di lungo periodo relative all'intero sistema, di garantire l'attuazione delle strategie definite dagli organi, governando l'organizzazione del sistema; di definire gli specifici obiettivi da affidare alle varie aree dell'organizzazione e valutarne i risultati, garantendone la conformità con quanto deliberato dagli organi, nonché la primaria

responsabilità di sostenere e diffondere gli indirizzi e gli obiettivi di CNA in ogni contesto lavorativo, coerentemente alle specificità di ruolo.

QUADRI FASCIA 2

Responsabilità di direzione organizzativa ed esecutiva.

Ruoli autonomi con responsabilità diretta sull'attuazione delle decisioni di rilevante importanza per il raggiungimento degli obiettivi strategici del sistema, sia relative ad attività sindacali che di erogazione dei servizi, e che gestiscono direttamente altre risorse umane. Si tratta di ruoli ad alto contenuto gestionale, professionale o sindacale con responsabilità di direzione esecutiva che sovrintendono alle aree organizzative più complesse del sistema con carattere di iniziativa e di ampia autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Hanno la responsabilità di attuare operativamente le indicazioni strategiche, di perseguire costantemente il raggiungimento degli obiettivi assegnati con autonomia e spirito di iniziative, e di gestire le risorse loro affidate, coerentemente con le politiche di gestione e sviluppo del personale e con le politiche economico-finanziarie stabilite, nonché, di sostenere e diffondere gli indirizzi e gli obiettivi di CNA in ogni contesto lavorativo.

QUADRI FASCIA 3A

Responsabilità di governo di specifiche unità organizzative.

Ruoli che richiedono una approfondita preparazione professionale, tecnica e/o sindacale, e specifica esperienza, in grado di assicurare il raggiungimento degli obiettivi di breve e medio periodo assegnati, gestendo con efficacia le risorse umane, tecniche e finanziarie affidate. Sono i ruoli che sovrintendono a unità organizzative complesse del sistema, o a unità organizzative che presidiano funzioni rilevanti sul piano organizzativo e strategico, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Hanno la responsabilità di attuare operativamente le indicazioni strategiche, di perseguire costantemente il raggiungimento degli obiettivi assegnati con autonomia e spirito di iniziative, e di gestire le risorse loro affidate, coerentemente con le politiche di gestione e sviluppo del personale e con le politiche economico-finanziarie stabilite, nonché di sostenere e diffondere gli indirizzi e gli obiettivi di CNA in ogni contesto lavorativo.

QUADRI FASCIA 3B

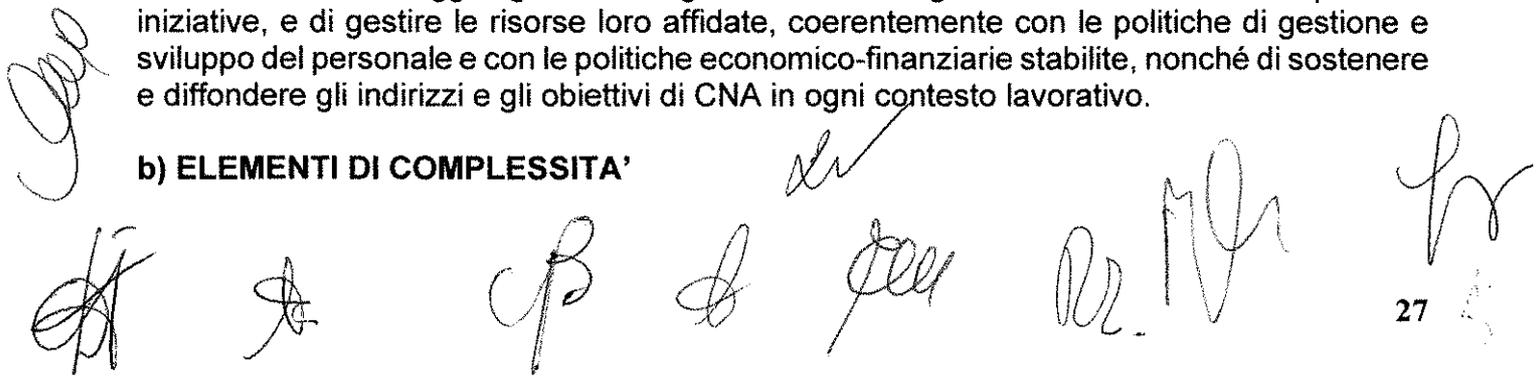
Responsabilità di governo di specifiche aree, obiettivi e/o progetti.

Ruoli che richiedono una approfondita preparazione professionale, tecnica e/o sindacale, e specifica esperienza, in grado di assicurare il raggiungimento degli obiettivi di breve e medio periodo assegnati, gestendo con efficacia le eventuali risorse umane, tecniche e finanziarie affidate.

Sono i ruoli che sovrintendono alle unità organizzative meno complesse del sistema nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Hanno la responsabilità di attuare operativamente le indicazioni strategiche, di perseguire costantemente il raggiungimento degli obiettivi assegnati con autonomia e spirito di iniziative, e di gestire le risorse loro affidate, coerentemente con le politiche di gestione e sviluppo del personale e con le politiche economico-finanziarie stabilite, nonché di sostenere e diffondere gli indirizzi e gli obiettivi di CNA in ogni contesto lavorativo.

b) ELEMENTI DI COMPLESSITA'

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two rows. The top row contains several distinct signatures, while the bottom row consists of various initials and shorter signatures.

Ai fini della suddivisione dei Quadri tra le Fasce 3A e 3B costituiscono elementi di complessità, per i ruoli di responsabile di unità organizzative territoriali, la numerosità delle risorse umane assegnate e la pluralità delle unità organizzative presidiate. In particolare, rientreranno nella Fascia 3A i ruoli cui sono assegnati almeno 18 persone dipendenti Full Time Equivalent, considerando ogni ulteriore sede territoriale presidiata con oltre 300 soci, a partire dalla seconda più grande, come 1 risorsa FTE in più. In caso di una pluralità di sedi aggiuntive si considererà la somma dei relativi soci, e di conseguenza una risorsa FTE per ogni 300 soci delle sedi aggiuntive, a partire dalla seconda più grande. Non sono considerate sede in più le permanenze di una sede territoriale.

ART. 30 ORARIO DI LAVORO QUADRI

L'orario di lavoro è fissato in 38,5 ore settimanali, distribuite di norma su 5 giorni, dal lunedì al venerdì. Le 38,5 ore si raggiungono con l'assorbimento di 60 ore di permessi retribuiti individuali di cui all'art. 158 del Ccnl Tds e con il riconoscimento di 8 ore ulteriori di permesso in luogo della retribuzione della festività soppressa del 4/11 di cui all'art. 154 Ccnl TDS, come specificato all'art. 14 del presente accordo. Pertanto, tutto il personale a prescindere dalla data di assunzione, maturerà 52 ore annue di permessi individuali (8 in luogo del pagamento del 4/11, 32 di ex festività di cui al primo comma dell'art 158 Ccnl Tds e 12 di cui ai commi successivi del medesimo articolo). I quadri per partecipare ad assemblee durante l'orario di lavoro potranno fruire di permessi retribuiti entro il limite di 24 ore cadauno. I permessi sono utilizzabili a ore o giornate.

In considerazione della posizione, delle funzioni e delle responsabilità particolari del personale quadro, fermo restando quanto prescritto dai commi successivi, l'orario di lavoro tiene conto delle oggettive esigenze di flessibilità connesse al ruolo.

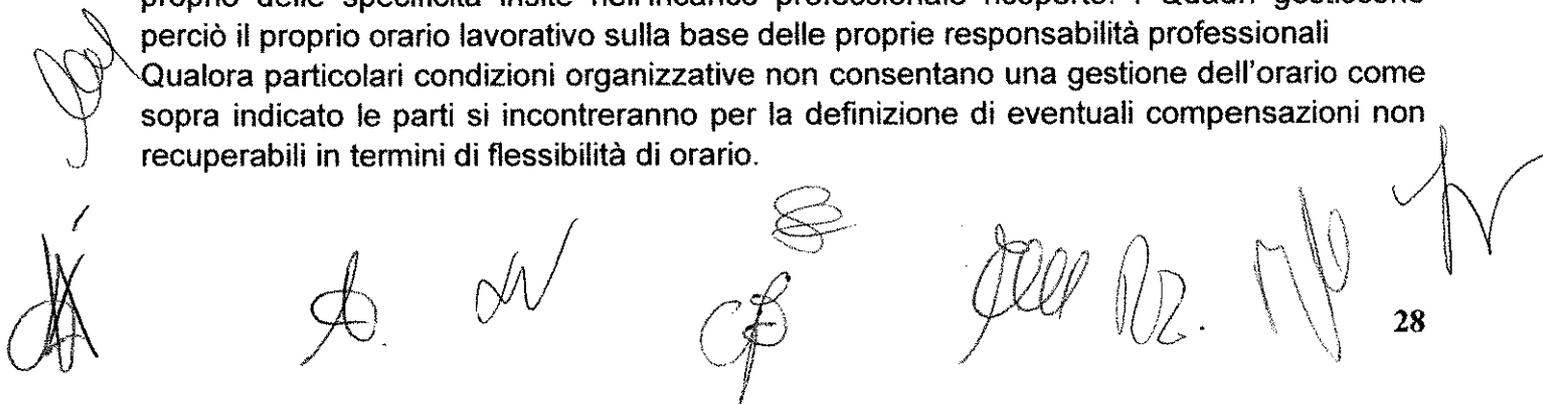
Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede una applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo: il tempo per recarsi all'abituale posto di lavoro, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Per le ore di lavoro effettuate in giornate festive ed in giornate non incluse nell'orario di lavoro settimanale stabilito è previsto il recupero delle stesse in un altro giorno lavorativo e comunque di norma entro un mese da quando sono state lavorate, al fine di garantire appieno il recupero psico-fisico. Qualora il recupero entro il mese successivo sia reso impossibile da esigenze organizzative, le giornate dovranno comunque essere recuperate entro il termine ultimo del 30 settembre dell'anno successivo, senza possibilità di cumulare giornate consecutive. È consentito il prolungamento di un periodo feriale.

Per eventuali casi eccezionali in cui la quantità di giornate sia elevata, il personale Quadro potrà accordarsi individualmente con CNA per una pianificazione di ferie e recuperi, che potrà prevedere anche la corresponsione dell'indennità economica sostitutiva in relazione alle ore delle giornate di ferie non godute eccedenti i 20 giorni.

I Quadri vengono valutati sulla base dei risultati e la flessibilità dell'orario è un contenuto proprio delle specificità insite nell'incarico professionale ricoperto. I Quadri gestiscono perciò il proprio orario lavorativo sulla base delle proprie responsabilità professionali

Qualora particolari condizioni organizzative non consentano una gestione dell'orario come sopra indicato le parti si incontreranno per la definizione di eventuali compensazioni non recuperabili in termini di flessibilità di orario.



Per ragioni di sicurezza ai Quadri è richiesta la timbratura sempre in ingresso e in uscita dagli stabili e di utilizzare gli strumenti aziendali e relativi istituti per tracciare attività che si svolgono fuori dalla sede di assunzione. In virtù dell'autonomia dei quadri il timbratore quadrerà la giornata nonostante una sola timbratura giornaliera—e tale operazione comporterà in busta paga la rilevazione dell'orario di lavoro ipoteticopari ad 8 ore dal lunedì al Giovedì ed a 6,5 ore il Venerdì).

In virtù di quanto sopra evidenziato, ed in particolare delle responsabilità connesse al ruolo e della conseguente gestione flessibile dell'orario prevista dal Non Limite Orario di lavoro, come richiamato al successivo Art. 36, per il personale con qualifica di Quadro non trova applicazione l'articolazione dell'orario di lavoro come prevista dal precedente Art. 11, commi b) e c), ed il conseguente assorbimento collettivo di permessi individuali.

Al solo ed unico scopo del godimento delle Ferie e dei Permessi retribuiti, la giornata di assenza è da considerarsi composta di 4,5 ore per la mattina e di 3,5 ore per il pomeriggio dal Lunedì al Giovedì, 4,5 ore per la mattina e 2 ore per il pomeriggio nella giornata di Venerdì

ART. 31 SMART WORKING

L'attuazione dello Smart Working di cui all'art. 11 si articolerà per i Quadri secondo il regolamento e l'accordo individuale allegato, con le seguenti specificità:

- un giorno o due mezza giornate settimanali;
- la fruizione non è prevedibile in modo predeterminato e sarà comunicata al proprio responsabile, ai fini autorizzativi, tramite l'applicativo di gestione delle presenze.

ART. 32 PART-TIME QUADRI

Per lavoro a tempo parziale, verticale, orizzontale o ciclico, si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il lavoro a tempo parziale non è di norma compatibile con le responsabilità legate al ruolo di Quadro, anche in virtù della corresponsione di una cifra a titolo di non limite orario, e per la gestione flessibile dell'orario di lavoro come stabilita dal precedente articolo 29. Tuttavia, a fronte di particolari esigenze potrà essere concessa la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, dopo valutazione delle compatibilità con le esigenze aziendali ed in considerazione delle responsabilità legate al ruolo, potrà essere concesso al personale che ne farà richiesta secondo i seguenti principi:

- a) il Part-Time concesso sarà da intendersi a termine fino al 31 marzo successivo ed annualmente ne verrà valutata la proroga;
- b) la riduzione dell'orario di lavoro presuppone una riparametrazione di tutti gli Istituti economici previsti dal presente contratto; le eventuali ore di lavoro svolte in eccesso rispetto all'orario di lavoro a tempo parziale saranno da considerarsi già retribuite dall'Indennità Unica
- c) la richiesta di Part-Time dovrà essere scritta, riportare il periodo richiesto e la struttura dell'orario di lavoro. La Direzione del personale si impegnerà ad analizzare la domanda ed a comunicare l'accoglimento o meno della richiesta entro 60 giorni dalla stessa.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several smaller initials, and a signature on the right.

Per i part-time non concessi la Direzione informerà il personale interessato per iscritto, dando contestualmente opportuna motivazione e rendendosi disponibile ad un eventuale incontro.

Per il personale affetto da patologie oncologiche, per il quale residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita si rendono applicabili le norme di legge.

CNA e le società del sistema si impegnano ad accogliere le richieste di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da necessità di assistenza a un familiare, dalla presenza di gravi malattie invalidanti o per l'assistenza alla/al bambina/o fino al compimento del terzo anno di età, nel limite del 3% complessivo (arrotondato all'unità superiore) del personale occupato con qualifica di quadro nell'ambito di CNA e delle società del sistema; sono comunque fatti salvi gli obblighi di legge.

Si concorda che CNA e le società del sistema comunicheranno semestralmente, su richiesta alla Rappresentanza Sindacale, eventuali richieste di riduzioni di orario, i tempi parziali concessi e non concessi, e le eventuali modifiche dei tempi parziali esistenti

ART. 33 PERMESSI PER LE/GLI ISCRITTI AD ALBI PROFESSIONALI

Ai Quadri, ai quali la Direzione aziendale richiederà il conseguimento di titoli di abilitazione professionale (es: consulente del lavoro, revisore contabile, commercialista ecc.) verranno concessi due giorni di permesso retribuito per la preparazione delle prove scritte e orali, più i giorni effettivi degli esami. Il godimento sarà subordinato alla presentazione dei documenti richiesti dall'azienda.

Ai quadri iscritti agli albi professionali, che svolgono in CNA un lavoro coerente con la loro abilitazione professionale, saranno inoltre riconosciute, come permessi retribuiti a carico dell'azienda, 38 ore annue per l'espletamento delle ore di credito formativo richieste dall'albo di appartenenza.

ART. 34 MANSIONI DEL QUADRO

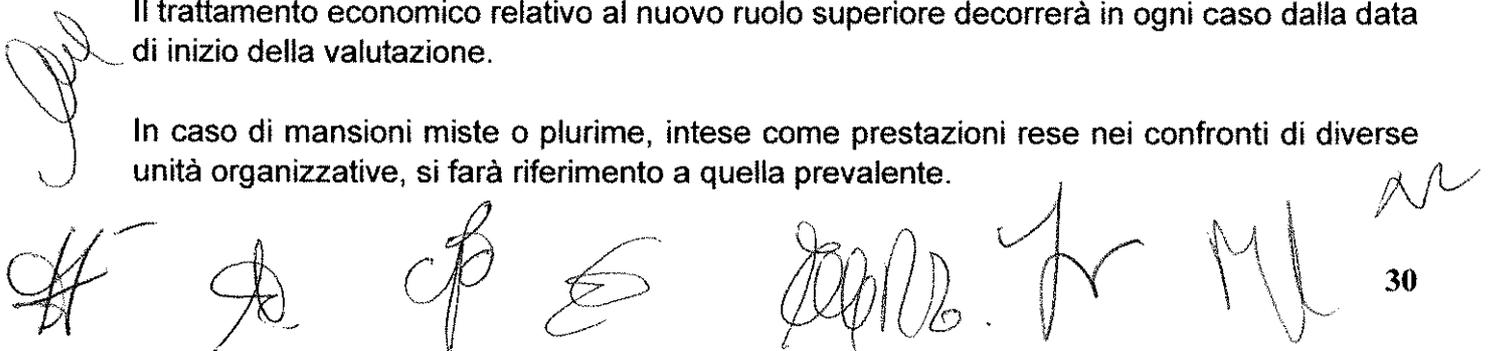
Il personale inquadrato come quadro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il quadro ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta e l'assegnazione stessa viene definita ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di un quadro assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a sei mesi di lavoro effettivo.

Ai fini dell'assegnazione ad una mansione superiore sarà comunicato al quadro l'inizio di un periodo di valutazione che non potrà comunque protrarsi oltre i sei mesi, a conclusione del quale verrà comunicata l'eventuale definitiva assegnazione della mansione superiore.

Il trattamento economico relativo al nuovo ruolo superiore decorrerà in ogni caso dalla data di inizio della valutazione.

In caso di mansioni miste o plurime, intese come prestazioni rese nei confronti di diverse unità organizzative, si farà riferimento a quella prevalente.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'J', a 'H', a 'A', a 'P', an 'E', a 'D', a 'K', an 'M', and a 'W'.

Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al quadro competerà l'inquadramento relativo alla mansione superiore.

Il quadro promosso a mansione superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo ruolo; qualora il quadro percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo ruolo, manterrà la differenza fra retribuzione percepita e nuova retribuzione come assegno ad personam, avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

ART. 35 SCATTI DI ANZIANITA'

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

Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascuna fascia di inquadramento, nelle seguenti misure:

1° fascia di quadri	€ 29
2° fascia di quadri	€ 28
3° fascia di quadri	€ 27

In caso di passaggio a fascia superiore gli scatti già maturati vengono rivalutati in coincidenza della maturazione dello scatto successivo.

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

In nessun caso può determinarsi l'ipotesi di una diminuzione del valore relativo agli scatti progressi.

ART. 36 TRATTAMENTO ECONOMICO

La normale retribuzione del personale Quadro è costituita dalle seguenti voci:

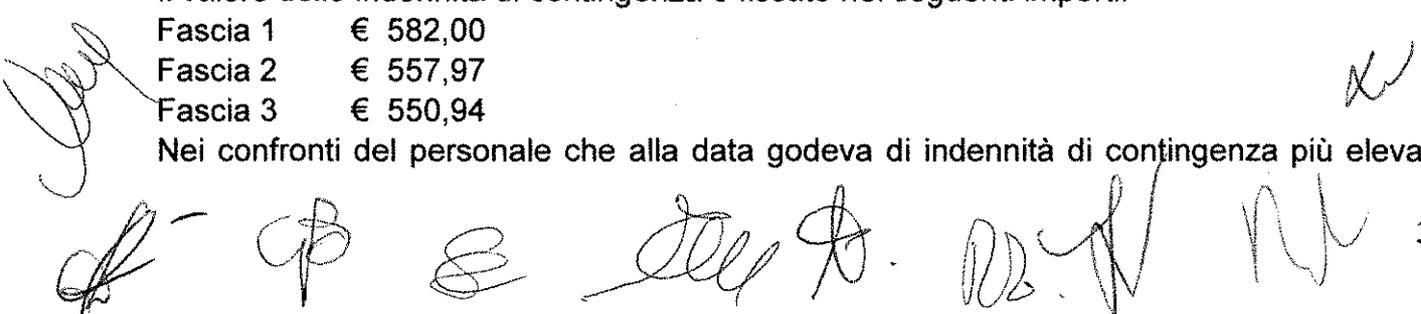
1. paga base attribuita alle singole fasce come da tabelle seguenti;
2. indennità di contingenza;
3. indennità unica;
4. scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del contratto aziendale.
5. eventuale indennità di disponibilità, come da art. 46 del presente accordo.
6. altri elementi derivanti da contrattazione collettiva.
7. eventuali elementi individuali.

ART. 37 INDENNITA' DI CONTINGENZA

Il valore delle indennità di contingenza è fissato nei seguenti importi:

Fascia 1	€ 582,00
Fascia 2	€ 557,97
Fascia 3	€ 550,94

Nei confronti del personale che alla data godeva di indennità di contingenza più elevate



saranno mantenute le cifre attuali, come condizione di miglior favore

ART. 38 INDENNITA' UNICA

È riconosciuta a tutte le figure professionali inquadrata come Quadri una Indennità unica. Tale indennità è da intendersi anche come compenso al quadro, per lo svolgimento di orari flessibili e oltre il limite orario contrattuale, secondo le esigenze della attività lavorativa. I valori minimi e massimi di tale indennità sono fissati come da seguente tabella

€	Valore Minimo	Valore Massimo
FASCIA 1	717,88	1544,21
FASCIA 2	260,67	949,25
FASCIA 3A	260,67	523,17
FASCIA 3B	260,67	507,16

Inoltre, per le sole Fasce 3A e 3B, a partire dal 1/7/2020, il Valore Minimo della tabella di cui sopra è aumentato a 385 € per i ruoli di carattere sindacale a maggiore complessità. A tale fine, saranno considerati ruoli a maggiore complessità quelli per i quali il numero di associati di riferimento, sommando sia le Unioni che le eventuali Aree Sovracomunali presidiate, sarà superiore a 2.000, intendendo come associati il numero dei soci attivi alla data di pubblicazione della statistica finale del tesseramento relativa all'anno precedente. L'eventuale aumento di detta indennità alla data del 1/7/2020 sarà assorbito fino a concorrenza da eventuali elementi individuali di retribuzione (Superminimi o Indennità di Disponibilità)

ART. 39 INDENNITA' DI DISPONIBILITA'

E' prevista una Indennità di Disponibilità legata all'assunzione di nuove responsabilità, il cui valore potrà variare da un minimo di € 0 a un massimo di € 400,00 erogata per quattordici mensilità, a seconda delle responsabilità assunte.

Tale Indennità ha sostituito la precedente Indennità di Incarico, e pertanto per i Quadri in organico al 1/02/01 è stata riconosciuta una indennità di disponibilità, comunque, non inferiore all'ammontare della precedente Indennità di Incarico.

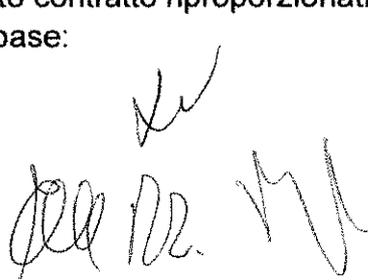
L'Indennità di Disponibilità è strettamente legata alle responsabilità assunte e pertanto le cifre corrisposte a tale titolo, pur assumendo carattere di continuità nell'erogazione, verranno riproporzionate o cesseranno di essere corrisposte qualora si modifichino le responsabilità, fatto salvo il riconoscimento dell'ex indennità di incarico.

Detta corresponsione e gli eventuali aumenti o diminuzioni successive di essa dovranno risultare da lettere scritte al Quadro in cui sia specificato anche il ruolo o la responsabilità per cui detta Indennità viene corrisposta, riproporzionata o eliminata.

ART. 40 AUMENTI CONTRATTUALI

Per calcolare l'entità degli aumenti da corrispondere ai diversi rinnovi del CCNL si prendono a riferimento gli aumenti definiti per i quadri del suddetto contratto riproporzionati secondo i seguenti parametri considerando la fascia Q3B come base:

FASCIA 1	217
----------	-----



FASCIA 2	167
FASCIA 3A	129
FASCIA 3B	100

ART. 41 MESSA A DISPOSIZIONE E PARCHEGGI

CNA richiede ai Quadri che per i loro incarichi sono maggiormente tenuti a viaggiare per motivi di lavoro di utilizzare i propri mezzi, rimborsando loro le spese sostenute e facendosi carico delle coperture assicurative con le modalità di cui al precedente Articolo 23, ed a tal fine formalizza in forma scritta la richiesta ai singoli Quadri di messa a disposizione dell'automezzo personale per motivi di lavoro. CNA si riserva comunque di mettere eventualmente a disposizione di uno o più quadri macchine aziendali, qualora lo ritenga economicamente più conveniente.

Per i Quadri con messa a disposizione dell'automezzo la cui sede di lavoro sia in una zona interessata al piano sosta del Comune, o in altre zone in cui risulti oggettivamente impossibile parcheggiare gratuitamente entro una ragionevole distanza dall'ufficio, è consentito presentare a rimborso il 50% delle spese sostenute per abbonamenti mensili o annuali a parcheggi a pagamento in zone limitrofe alla sede di lavoro. Tali spese dovranno essere comprovate da appositi documenti giustificativi.

ART. 42 ASSICURAZIONE INFORTUNI

Per tutto il personale con qualifica di Quadro è stipulata una polizza infortuni, completamente a carico della Direzione aziendale, che copre gli infortuni sia di natura professionale sia extraprofessionale.

La polizza copre l'intera giornata (24 ore) e quindi anche gli eventuali infortuni in itinere.

Le condizioni della polizza sono:

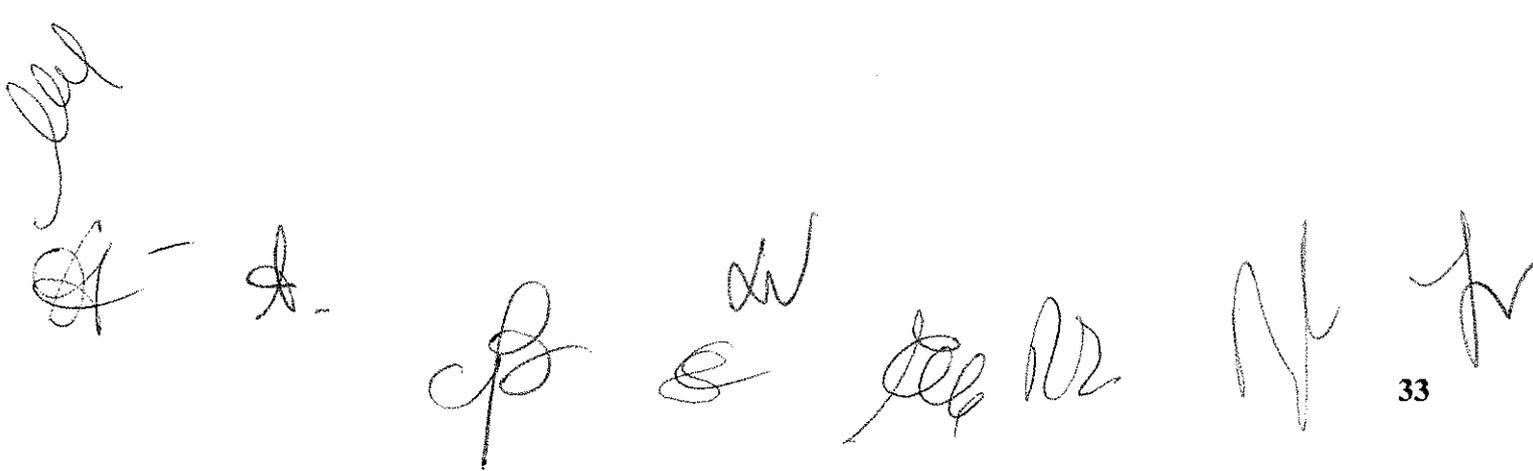
- in caso di morte il massimale di risarcimento corrisponde a 105.000 €;
- in caso di invalidità permanente il massimale di risarcimento corrisponde a 155.000 €.

La direzione aziendale informerà annualmente le rappresentanze sindacali sulle eventuali variazioni intervenute nelle polizze esistenti.

ART. 43 POLIZZA ASSICURATIVA

Ai quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials or stylized names.

NORME FINALI

Le parti condividono, qualora i risultati economici lo consentano, l'impegno a confrontarsi al fine di valutare l'istituzione di un salario variabile legato agli andamenti del Sistema CNA Bologna.

ART. 44 DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo integrativo decorre dal 01/04/2024 al 31/03/2027 ove non sia disdetto entro 60 giorni dalla predetta scadenza, si intenderà prorogato di anno in anno fino al successivo rinnovo.

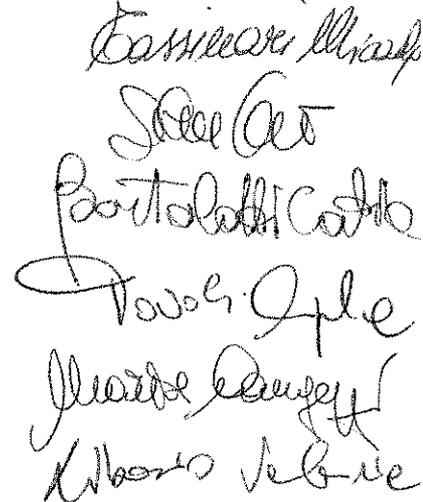
p. CNA Bologna



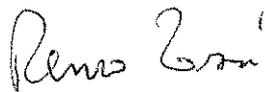
p. FILCAMS - CGIL



p. RSA-Cna



p. A.P.F.



◆◆◆ALLEGATI

Allegato n° 1

REGOLAMENTO SMART WORKING In attuazione dell'art. 12 del CIA CNA

Il presente regolamento condiviso fra le parti disciplina l'attuazione dello Smart Working (o Lavoro Agile) come previsto all'art. 12 del CIA CNA sottoscritto in data **/**/****, quale accordo sindacale di secondo livello di cui all'art. 1, comma 68 legge 247/2007, in attuazione della legge 81/2017.

Art. 1: Definizione Smart Working.

Per Smart Working s'intende lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità flessibile sia rispetto ai tempi che al luogo in cui viene eseguita. Il lavoro agile implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, senza che ciò determini una novazione contrattuale o un mutamento permanente delle condizioni stabilite dai contratti di assunzione individuali.

Art. 2: Adesione allo Smart Working.

L'adesione allo Smart Working è da intendersi esclusivamente su base volontaria del personale dipendente e previa autorizzazione da parte della Direzione aziendale, secondo le modalità di cui al presente regolamento. Potranno aderire potenzialmente tutti i lavoratori dipendenti delle società del Sistema CNA.

Il personale interessato dovrà fare richiesta di adesione allo Smart Working alla Direzione Aziendale che sarà tenuta a comunicare l'approvazione o il diniego delle richieste entro 30 giorni. L'attivazione della modalità di lavoro in Smart Working sarà subordinata alla sottoscrizione di uno specifico accordo scritto fra le parti secondo il modello di cui all'**ALLEGATO 1.A o 1.B**, il cui testo è parte integrante del presente accordo

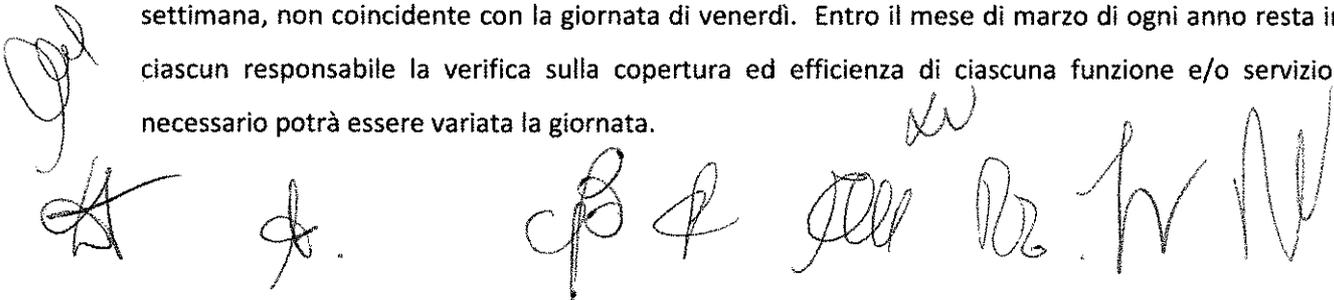
Entrambe le parti hanno facoltà di recedere dall'accordo (senza che ciò pregiudichi la stipula di un nuovo accordo per il futuro) con un preavviso di 30 giorni per il personale e di 180 giorni per l'azienda;

Art. 3: Luogo di lavoro

La prestazione di lavoro in modalità agile potrà essere eseguita dal domicilio del personale dipendente o da altro luogo, che il personale sarà tenuto a comunicare di volta in volta all'azienda.

Art. 4: Periodo di lavoro agile

Le giornate di lavoro in modalità agile saranno individuate nell'accordo individuale di cui all'**ALLEGATO 1.A o 1.B**, tenuto conto dei ruoli, delle funzioni e delle mansioni del personale. La CNA s'impegna a favorire la più larga diffusione e utilizzo delle modalità di Smart Working da parte di tutta la popolazione aziendale, salvo i casi in cui il lavoratore sia adibito a funzioni la cui operatività è legata alla sede di lavoro. Salvo quanto precede, CNA s'impegna, fatte salve le compatibilità organizzative, a valutare le richieste di lavoro agile dei lavoratori. Le parti concordano che il numero massimo di giornate in Smart Working potrà essere di 1 alla settimana, non coincidente con la giornata di venerdì. Entro il mese di marzo di ogni anno resta in capo a ciascun responsabile la verifica sulla copertura ed efficienza di ciascuna funzione e/o servizio e dove necessario potrà essere variata la giornata.



La giornata potrà inoltre essere variata anche in altri momenti dell'anno a fronte di momentanee esigenze organizzative, con possibilità di valutare anche periodi continuativi.

La CNA s'impegna a valutare condizioni particolari individuali di utilizzo dello Smart Working, quali (a titolo esemplificativo e non esaustivo), fermo restando vincoli organizzativi e produttivi:

- a) assistenza a soggetti di cui all'art.433 c.c., nonché a coniugi civilmente riconosciuti, portatori di Handicap ex lege 104/1992;
- b) lavoratori riconosciuti portatori di Handicap ex lege 104/1992;
- c) periodi d'inserimento al nido o alle scuole d'infanzia dei figli;
- d) lavoratori genitori di figli di età inferiore ad anni 13;
- e) insorgenza di gravi motivi riferiti a se stessi o a soggetti di cui all'art.433 c.c., nonché a coniugi civilmente riconosciuti, di cui alla legge 53/2000;
- f) residenza oltre i 50 Km dal luogo di lavoro o tempo necessario per raggiungerlo superiore ai 60 minuti;

Art. 5: Orario di lavoro e contattabilità

Le parti confermano l'articolazione dell'orario di lavoro prevista nel CIA; pertanto, la prestazione lavorativa giornaliera nei periodi di Smart Working sarà coerente con quanto ivi previsto. Fatto salvo il limite orario giornaliero previsto nel CIA, nelle giornate di Smart Working la prestazione lavorativa può essere eseguita in forma flessibile all'interno di una fascia oraria compresa fra le ore 08:00 e le ore 19:00, fermo restando quanto previsto da leggi e contratti in tema di pause e riposi.

Durante le giornate di Smart Working, il personale dipendente dovrà rendersi normalmente contattabile, nelle modalità ordinarie (telefonicamente, per posta elettronica etc.), da parte sia dei soggetti del sistema CNA che dei soggetti esterni (clienti, fornitori etc.).

Salvo i casi normati dall'eventuale istituto della reperibilità, e fermo restando quanto previsto nel CIA in riferimento alla Flessibilità di cui all'art. **, i dipendenti del Sistema CNA hanno il diritto di disconnettersi da tutti dispositivi aziendali al di fuori del proprio orario di lavoro giornaliero.

Art. 6 Rimborsi e buono pasto

Sono riconosciuti quali rimborsi spese gli eventuali tragitti per incontri con clienti ed in tale caso per il calcolo dei chilometri si farà riferimento alla partenza dalla propria abitazione (o comunque dal luogo dove viene svolto lo Smart Working) in deroga a quanto normalmente previsto

Sono riconosciuti i giustificativi per l'effettuazione di visite mediche svolte all'interno della fascia oraria lavorativa della giornata, nel rispetto dei criteri previsti dall'integrativo aziendale in vigore;

E' riconosciuto il Buono solo quando il dipendente ha prestato attività equivalente ad almeno 4 ore.

Art. 7: Salute e sicurezza

Il datore di lavoro è responsabile della salute e sicurezza del lavoratore anche durante le giornate di lavoro agile. Il lavoratore s'impegna altresì (attraverso la sottoscrizione dell'accordo individuale di cui all'**ALLEGATO 1.A o 1.B** a svolgere la sua prestazione con diligenza e a scegliere luoghi idonei allo svolgimento dell'attività lavorativa. La CNA verificherà l'idoneità tecnica degli strumenti tecnologici (anche di proprietà dei singoli

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones to the right.

lavoratori) utilizzati nello svolgimento della prestazione lavorativa in SW, accertando altresì che siano conformi alle norme di sicurezza vigenti. All'atto della sottoscrizione dell'accordo individuale di cui all'**ALLEGATO 1.A o 1.B** il dipendente dichiara di aver preso visione della informativa in materia di salute e sicurezza, di cui al modello **ALLEGATO 1.C**, il cui testo è parte integrante del presente accordo. Tale testo verrà aggiornato, recependo le eventuali modifiche al DVR. La CNA fornirà periodicamente, con cadenza almeno annuale, e comunque a richiesta, agli RIs i dati relativi alle tematiche legate alla salute e sicurezza dei lavoratori impiegati con forme di SW, con particolare riferimento agli eventuali infortuni, nonché ai rischi specifici e all'idoneità tecnica degli strumenti tecnologici utilizzati.

Art. 8: Infortunio e malattia

Durante le giornate di lavoro in Smart Working il personale sarà tenuto ad avvisare, non appena possibile, la Direzione aziendale degli eventi intercorsi che possano interferire con il normale svolgimento della prestazione lavorativa, anche al fine di far partire le comunicazioni di legge. Fermo restando quanto previsto dalla legge e dal contratto collettivo, il personale avrà diritto al riconoscimento degli infortuni intercorsi durante le giornate di lavoro agile, compresi quelli cd "*in itinere*" occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.

Art. 9: Poteri del datore di lavoro

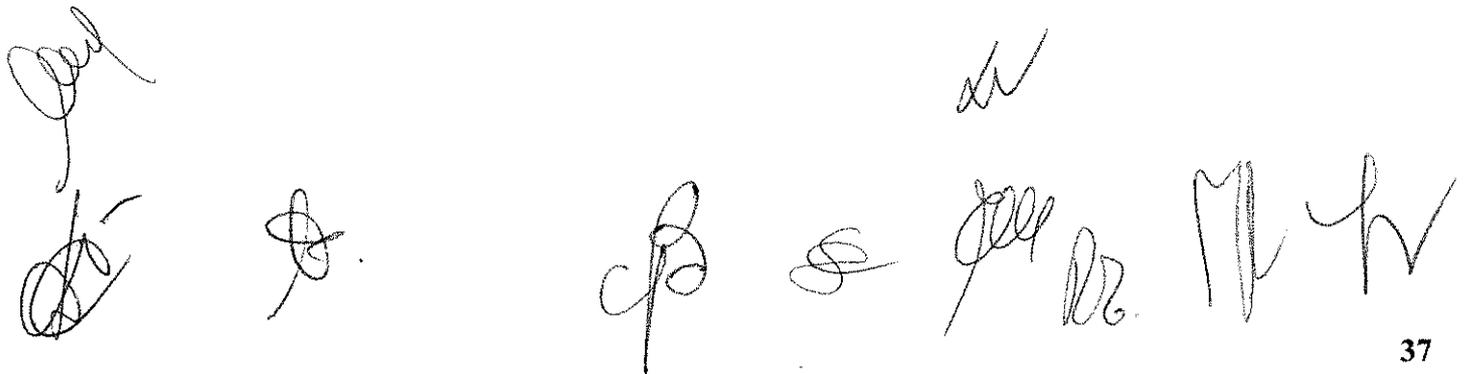
Durante le prestazioni in Smart Working il personale sarà soggetto ai poteri tipici del datore di lavoro, compreso quello direttivo, di controllo e disciplinare. In riferimento al potere disciplinare, le parti concordano sul divieto di utilizzo a fini disciplinari di strumenti, anche informatici, che possano porre in atto un metodo di controllo remoto dei lavoratori.

Art. 10: Diritti sindacali

I lavoratori la cui prestazione è svolta in maniera agile godranno di tutti i diritti sindacali previsti da leggi e contratti. Il loro numero sarà altresì conteggiato nel novero dei lavoratori stabilmente occupati presso l'unità operativa aziendale di appartenenza e sarà utile al fine di definire le soglie previste dalla normativa in essere, nonché dal titolo V del ccnl TDS in tema di diritti sindacali.

Art. 11: Validità

Il presente regolamento avrà validità analoga a quella del CIA CNA Bologna di cui è allegato.



Allegato 1.A – Accordo Individuale Smart Working - impiegati

Oggetto: Accordo individuale Smart Working

La società _____, facente capo al Sistema CNA Bologna, ha sottoscritto in data **/**/** un accordo sindacale di secondo livello di cui all'art. 1, comma 68 legge 247/2007, in attuazione della legge 81/2017, volto a disciplinare, fra le altre cose la tematica dello Smart Working o Lavoro Agile.

Facendo seguito alla Sua volontà di aderire a tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, senza che ciò costituisca una modifica delle sue condizioni contrattuali precedentemente stabilite, Le comunichiamo che è intenzione di questa Società accettare la sua richiesta. In funzione di ciò lei potrà svolgere la sua prestazione lavorativa in “modalità agile” secondo le modalità indicate nel presente accordo e in ossequio alle regole indicate nel *Regolamento Smart Working e nel CIA del Sistema CNA del **/**/***

- a) **Decorrenza: dal**
- b) **Numero di giorni settimanali da svolgere in modalità agile: max.1**
- c) **Giornata settimanale di Smart Working (non prevedibile il venerdì):**

Entro il mese di marzo di ogni anno resta in capo a ciascun responsabile la verifica sulla copertura ed efficienza di ciascuna funzione e/o servizio e dove necessario tale giornata verrà variata.

Potrà inoltre essere variata anche in altri momenti dell'anno a fronte di momentanee esigenze organizzative, con possibilità di valutare anche periodi continuativi.

Con la stipula del presente atto lei s'impegna formalmente a:

- a) rispettare la normativa di legge e contrattuale, nonché le disposizioni di cui al Regolamento Aziendale, in materia di salute e sicurezza, pause e riposi;
- b) a garantire che i mezzi tecnologici utilizzati siano adeguati;
- c) a svolgere la sua prestazione con diligenza e in luoghi idonei;

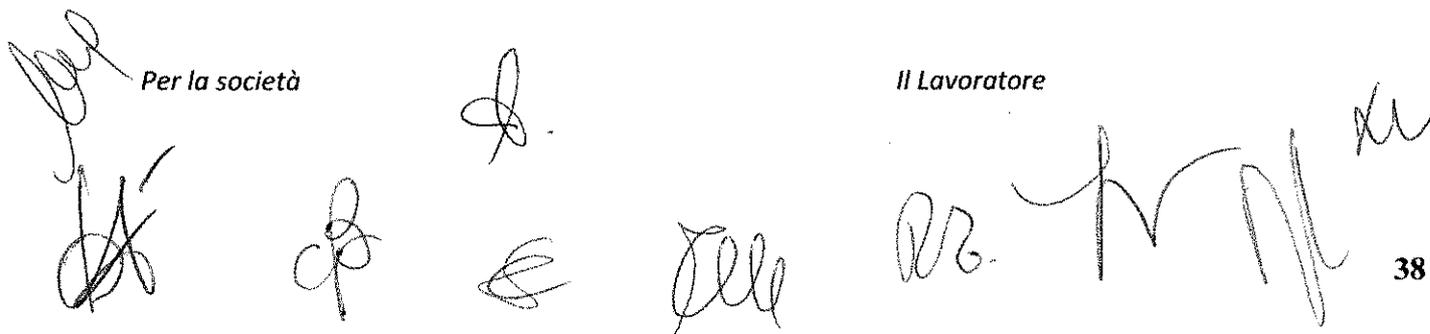
Lei dichiara formalmente di avere preso atto delle informazioni in materia di salute e sicurezza di cui all'**ALLEGATO 1.C** al *CIA del Sistema CNA Bologna* del **/**/**.

Per tutto quanto non stabilito nel presente Accordo, si rinvia a quanto previsto nel Contratto individuale di lavoro da Lei sottoscritto, ai Regolamenti aziendali, al CCNL, al CIA e alla legge.

Ciascuna parte ha la facoltà di recedere dal presente accordo secondo le modalità indicate dal *Regolamento Smart Working* all'**ALLEGATO 1** al *CIA del Sistema CNA Bologna* del **/**/**

Per la società

Il Lavoratore

The image shows several handwritten signatures. On the left, there are three signatures under the label 'Per la società'. On the right, there are three signatures under the label 'Il Lavoratore'. The signatures are in black ink and vary in style, some being more cursive and others more blocky.

Allegato 1.B – Accordo Individuale Smart Working – quadri

Oggetto: Accordo individuale Smart Working

La società _____, facente capo al Sistema CNA Bologna, ha sottoscritto in data **/**/** un accordo sindacale di secondo livello di cui all'art. 1, comma 68 legge 247/2007, in attuazione della legge 81/2017, volto a disciplinare, fra le altre cose la tematica dello Smart Working o Lavoro Agile.

Facendo seguito alla Sua volontà di aderire a tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, senza che ciò costituisca una modifica delle sue condizioni contrattuali precedentemente stabilite, Le comunichiamo che è intenzione di questa Società accettare la sua richiesta. In funzione di ciò lei potrà svolgere la sua prestazione lavorativa in "modalità agile" secondo le modalità indicate nel presente accordo e in ossequio alle regole indicate nel *Regolamento Smart Working e nel CIA del Sistema CNA del **/**/***:

- a) **Durata: dal **/**/****
- b) **Numero di giorni settimanali da svolgere in modalità agile: max 1**
- c) **Giornate di Smart Working: non prevedibili in maniera fissa e predeterminata, da comunicare al proprio responsabile, ai fini autorizzativi, tramite il sistema informatico Workflow**

Qualora per periodi limitati si richieda una diversa articolazione, tale valutazione deve essere condivisa con la funzione Risorse Umane.

Con la stipula del presente atto lei s'impegna formalmente a:

- d) rispettare la normativa di legge e contrattuale, nonché le disposizioni di cui al Regolamento Aziendale, in materia di salute e sicurezza, pause e riposi;
- e) garantire che i mezzi tecnologici utilizzati siano adeguati;
- f) svolgere la sua prestazione con diligenza e in luoghi idonei.

Lei dichiara formalmente di avere preso atto delle informazioni in materia di salute e sicurezza di cui all'**ALLEGATO 1.C** al *CIA del Sistema CNA Bologna **/**/***.

Per tutto quanto non stabilito nel presente Accordo, si rinvia a quanto previsto nel Contratto individuale di lavoro da Lei sottoscritto, ai Regolamenti aziendali, al CCNL, al CIA e alla legge.

Ciascuna parte ha la facoltà di recedere dal presente accordo secondo le modalità indicate dal *Regolamento Smart Working all'ALLEGATO 1* al *CIA del Sistema CNA Bologna del **/**/***

 Il Responsabile

 il Lavoratore

Allegato 1.C

INFORMATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

Indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici per il lavoro al VDT

Per la propria sicurezza è necessario assicurarsi che il luogo di lavoro prescelto risponda ai seguenti requisiti:

- **Caratteristiche Generali del luogo di lavoro:**
 - ben illuminato e sufficientemente aerato;
 - ben asciutto;
 - in condizione adeguate d'igiene;
 - non sia interessato da rumori tali da disturbare l'attività lavorativa;
 - abbia uno spazio sufficiente da consentire i movimenti richiesti dall'attività lavorativa;
 - l'impianto di climatizzazione deve essere idoneo ed in buone condizioni;
 - con un illuminamento medio che consenta la lettura dei testi, ma non così elevato da ridurre la visibilità dello schermo; se necessario, dotare il posto di lavoro di lampada da tavolo per un'illuminazione localizzata;
 - nei luoghi senza finestre apribili, il ricambio d'aria deve essere garantito da impianti di aerazione meccanica;
- **Impianto elettrico:**
 - deve essere in buone condizioni, in particolare: con prese, interruttori e parti d'impianti a vista integre e senza conduttori a vista;
 - adattatori, prolunghe e prese multiple devono essere adeguate alla potenza assorbita dagli apparecchi elettrici collegati;
 - evitare che i cavi ed i collegamenti elettrici possano intralciare il passaggio possano essere sottoposti a danneggiamenti;
- **Caratteristiche ottimali del piano di lavoro per attività al VDT:**
 - di colore opaco e non riflettente;
 - con una superficie sufficientemente ampia per disporre i materiali e le attrezzature necessarie, e consentire un appoggio per gli avambracci davanti alla tastiera;
 - di profondità tale da consentire una corretta distanza visiva dallo schermo (50-70 cm tra lo schermo e l'operatore);
 - essere stabile e con altezza di 72 -75 cm dal pavimento;
 - avere sotto al piano uno spazio sufficiente per l'alloggiamento ed il movimento delle gambe;
- **Telefono cellulare:**
 - a) in caso di uso prolungato del cellulare, è raccomandabile utilizzare durante le conversazioni telefoniche gli appositi auricolari;
 - b) evitare il contatto continuo del cellulare con il corpo;
- **Caratteristiche del sedile**
 - deve essere stabile e comodo;
 - per posizioni sedute prolungate, è raccomandabile che il sedile sia dotato di basamento a cinque ruote, disponga della seduta e del supporto lombare dello schienale regolabili in altezza;
 - i piedi devono poter appoggiare comodamente sul pavimento.

Si ricorda inoltre di:

- a) assumere le posizioni di lavoro corrette, adeguando la propria postazione e la disposizione delle apparecchiature abitualmente utilizzate in modo da evitare l'insorgenza di stati di affaticamento posturale e psicofisico;
- b) evitare di mantenere la stessa posizione per tempi prolungati;
- c) interrompere periodicamente l'attività al VDT con cambi di attività (circa 15 minuti di interruzione ogni 2 ore di lavoro al VDT);
- d) segnalare prontamente alla struttura aziendale eventuali anomalie o malfunzionamenti riscontrati nell'utilizzo delle attrezzature, senza intervenire con arbitrarie operazioni di modifica o riparazione sulle attrezzature stesse;

Emergenze:

- reperire le necessarie informazioni sulla presenza ed il funzionamento dei sistemi di emergenza e di estinzione eventualmente presenti nell'edificio (estintori, idranti, vie di fuga);
- in caso di emergenza i numeri di telefono per contattare i soccorsi sono:
 - 112 (numero unico di emergenza)
 - 118 (ambulanza ed emergenza sanitaria)
 - 115 (pronto intervento vigili del fuoco)
 - 113 (pronto intervento polizia)
 - 112 (pronto intervento carabinieri)

Allegati n° 2-3-4

NOTA BENE: I SEGUENTI ALLEGATI 2-3-4 SONO QUI RIPORTATI AL SOLO ED UNICO SCOPO DI PERMETTERE EVENTUALI RICOSTRUZIONI DELLA BUSTA PAGA, IN PARTICOLARE PER I LAVORATORI CON ELEVATA ANZIANITA' AZIENDALE NON ESSENDO PIU' AD OGGI IN VIGORE

Allegato n° 2

INQUADRAMENTO: Passaggio da Regolamento a CCNL

L'inquadramento dei lavoratori in seguito al passaggio dal regolamento interno al CCNL TDS, avvenuto in data 1/7/88, è stato fatto con i seguenti intrecci:

inquadramento CCNL TDS	parametro	ex inquadramento CNA
1° livello super (Quadri)	241	ex 5 - 4 - 3 B
1° livello	225	nuovo
2° livello super	210	ex 6 A
2° livello	194	ex 6 B
3° livello	167	ex 7 A
4° livello	142	ex 7 B
5° livello	128	ex 7 C
6° livello	116	ex 8 C

Allegato n. 3

SCATTI DI ANZIANITA'

Art.42 Regolamento Regionale 27/05/85

Per l'anzianità di servizio maturata, a datare dal 1° gennaio 1985 e a decorrere dal 18° anno di età, il personale ha diritto a 10 scatti triennali.

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

1° gennaio 1988

(I)	42.500
(II)	41.500
(III)	38.100
(IV)	38.100
(V)	38.100
(VI)	36.600
(VII)	36.600
(VIII)	34.500

In via transitoria a far data dall'1/1/1987, a tutti i componenti l'apparato che a tale data avranno maturato un'anzianità di almeno tre anni, verrà anticipata l'erogazione del primo scatto di anzianità; di conseguenza il secondo scatto decorrerà dall'1/1/1990.

Gli addetti assunti a far data dall'1/1/1985 matureranno lo scatto il mese successivo al compimento del triennio.

Agli addetti che alla data del 30/06/1986 avranno maturato 10 anni di anzianità, spetterà l'erogazione dall'1/7/1986 del primo scatto di anzianità.

Il secondo scatto maturerà alla data del 1/1/1987.

I successivi scatti matureranno con la frequenza prevista dal 3° comma del presente articolo.

Agli addetti che alla data del 31/12/1985 avranno maturato 20 anni di anzianità, spetterà l'erogazione del primo scatto a far data dal 1/1/1986, del secondo a far data dal 1/7/1986 ed il terzo a far data dal 1/1/1987. I successivi scatti matureranno con la frequenza prevista dal 3° comma del presente articolo.

...

Art.7 Protocollo di intesa del 10/10/85

Sulla base della richiesta avanzata in piattaforma inerente la ricostruzione dell'anzianità individuale e tenuto conto della anticipata monetizzazione sulla materia stessa impostata dal regolamento del 1980, le parti concordano di definire in via transattiva la materia nei modi e nelle forme seguenti:

gli ultimi 6 commi dell'art. 42 "Scatti di anzianità" vengono sostituiti come segue:

- a) I lavoratori che alla data del 31 dicembre 1985 hanno maturato una anzianità di servizio presso la CNA superiore a 3 anni e inferiore o pari a 5 anni, matureranno il I° scatto di anzianità il 1° gennaio 1987, e di conseguenza il II° scatto il 1° gennaio 1990.
- b) Con le stesse modalità del punto a), i lavoratori che avranno maturato una anzianità superiore ai 5 anni e inferiore o pari ai 9 anni, matureranno il I° scatto il 1° gennaio 1987, il II° scatto il 1° gennaio 1988 ed il III° scatto il 1° gennaio 1990.
- c) I lavoratori che avranno maturato una anzianità superiore ai 9 anni e inferiore o pari ai 14 anni matureranno: il I° scatto il 1° luglio 1986; il II° scatto il 1° gennaio 1987; il III° scatto il 1° gennaio 1988; il IV° scatto il 1° gennaio 1990.
- d) I lavoratori che avranno maturato una anzianità superiore ai 14 anni e inferiore o pari a 20 anni matureranno: il I° scatto il 1° gennaio 1986; il II° scatto il 1° luglio 1986; il III° scatto il 1° gennaio 1987; il IV° scatto il 1° gennaio 1988; il V° scatto il 1° gennaio 1990.
- e) I lavoratori con anzianità superiori ai 20 anni avranno ricostruita la loro anzianità e l'ammontare del valore degli scatti di anzianità sarà loro corrisposto per il 50% dal 1° gennaio 1986 ed il restante 50% dal 1° gennaio 1987. La decorrenza dell'eventuale ulteriore scatto avverrà dal 1° gennaio 1989.

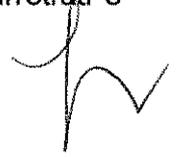
Dato che tale regolamentazione influisce sui diritti individuali dei lavoratori, agli stessi sarà richiesto di accettarla sottoscrivendo verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi degli artt. 410/411 c.c..

...

Art. 7 Accordo Regionale del 14/9/1988

Verranno ricostruite per intero le anzianità, senza corresponsione degli arretrati e considerando gli scatti già erogati, con le seguenti scadenze:

TABELLA DI RICOSTRUZIONE E MATURAZIONE
DEGLI SCATTI DI ANZIANITA'



TEMPI	Anzianità al 31/12/87	27	24	21	18	15	12	9	6
	n. scatti	9	8	7	6	5	4	3	2
1/7/1988		2	2	2	1				
1/7/1989		2	1	1	1	1	1	1	
1/1/1990		1	1	1	1	1	1	1	1
1/7/1991		1	1	1	1	1			

Lo scatto riferito all'1/1/90 non rientra nell'accordo di ricostruzione, ma nella normale scadenza di maturazione, prevista dalla norma transitoria del precedente regolamento.

I nuovi valori degli scatti verranno erogati con la busta paga dello stesso mese previsto per l'erogazione degli aumenti.

I valori degli scatti sono quelli previsti per le qualifiche del CCNL TDS, anche per quelli maturati precedentemente all'1/7/73, come dalla seguente tabella:

QUADRI 1S	£. 42.500
1	£. 41.500
2S	£. 39.800
2	£. 38.100
3	£. 36.600
4	£. 34.500
5	£. 33.900
6	£. 32.900

La ricostruzione degli scatti avverrà dal mese di luglio 1988, con i nuovi valori ad esclusione dei livelli ex 7B - 7C - 8, per i quali il valore resta inalterato fino alla maturazione del successivo scatto; a tale data verrà applicato il valore dello scatto previsto dal CCNL TDS per il numero degli scatti maturati.

Questo comma si applica anche all'Associazione Provinciale di Bologna, per la quale esiste già un precedente accordo, che resta in vigore.

A far data dall'1/7/1992, fermo restando la ricostruzione per intero degli scatti già maturati, l'erogazione successiva avverrà in base alla data di assunzione.

Dato che tale regolamentazione influisce sui diritti individuali dei lavoratori, agli stessi verrà richiesto di accettarla sottoscrivendo un verbale di conciliazione in sede sindacale, ai sensi degli articoli 410/411 del codice civile.

In tale verbale saranno contenute le date di erogazione degli scatti fino a completamento dell'intera ricostruzione, per ogni singolo lavoratore.

Il presente articolo, ad esclusione del comma sopra citato, non si applica per i dipendenti dell'Associazione Provinciale di Bologna, in quanto vige un accordo provinciale sulla materia.

Allegato n° 4

**ACCORDO SINDACALE DEL 15/12/1992 (PASSAGGIO DIPENDENTI DA CNA
ASSOCIAZIONE A C.N.A. SERVIZI BOLOGNA SCRL)**

In data odierna 15/12/1992 tra:

- la CNA Associazione Provinciale di Bologna, rappresentata dal Presidente Provinciale Giovanni Morigi
- la FILCAMS-CGIL, la UILTUCS-UIL, la FISASCAT-CISL
- il Consiglio dei Delegati degli impiegati
- la CNA SERVIZI BOLOGNA scrl

PREMESSO CHE

° La CNA Associazione Provinciale di Bologna (di seguito denominata CNA Associazione) è venuta nella determinazione di non effettuare più i servizi contabili ed amministrativi, nonché l'elaborazione dei libri paga per le aziende associate, al fine di dedicare tutte le proprie risorse ai compiti ed alle funzioni di attività ed assistenza politica, sindacale, legale e di rappresentanza economica a favore dei propri associati;

° La Società CEDAB SCRL, già operante in passato come centro di elaborazione dati, a seguito delle modifiche statutarie relative al proprio oggetto sociale e la disponibilità del personale impiegato particolarmente introdotto nel settore contabilità amministrativa, elaborazione paghe e servizi collegati, è in grado di fornire i servizi che la CNA intende non effettuare;

° La CNA Associazione e la Società CEDAB SCRL hanno stipulato una convenzione che, con data 1° gennaio 1993, trasferisce al CEDAB SCRL l'effettuazione dei servizi che la CNA intende dismettere;

TUTTO CIO' PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

1. Dal 1° gennaio 1993 la CNA Associazione effettuerà il passaggio diretto di tutto il personale legato alle attività in premessa alla società CEDAB SCRL che assumerà la denominazione di CNA SERVIZI BOLOGNA SCRL, compresi i dipendenti in forza alla data del 31/12/1992 che si trovano nelle condizioni di malattia, infortunio, maternità, aspettativa post parto e sindacale, servizio militare, verranno trasferiti con le stesse modalità mantenendo le condizioni in essere; per il passaggio diretto del personale con contratto a termine e/o part-time verranno confermate le condizioni in essere alla data del 31/12/1992.
2. Ciò comporterà il mantenimento di tutte le condizioni contrattuali attualmente applicate dalla CNA Associazione e il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolamentato dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario distribuzione e servizi (TDS) e dagli accordi integrativi attualmente in vigore per i dipendenti della CNA Associazione ed Enti Collaterali.
3. Tutte le competenze maturate dai singoli lavoratori al 31/12/1992 vengono trasferite alla CNA Servizi Bologna scrl (ferie, permessi retribuiti non goduti, ore di straordinario non recuperato, ratei di 14ma mensilità, TFR, ecc. ...) che ne assumerà in solido tutti gli obblighi contrattuali e di legge.
4. Ai fini del calcolo degli istituti collegati all'anzianità (es.: scatti di anzianità, passaggi di livello, ecc. ...), la data di assunzione risulterà quella della CNA Associazione o Ente Collaterale di provenienza.

