



Contratto collettivo per il personale dipendente dalla Croce Bianca

2026-2028



**Contratto collettivo per il personale
dipendente dalla Croce Bianca
2026-2028**

Indice

Accordo Sindacale	3
Allegato 1: Contratto Collettivo Per Il Personale Dipendente Della Croce Bianca 2026 – 2028.....	7
Art. 1 - Sfera d'applicazione	7
Art. 2 - Sistema di informazioni	7
Art. 3 - Assunzione.....	7
Art. 4 - Contratto a termine	7
Art. 5 - Classificazione del personale.....	8
Art. 6 - Periodo di prova	13
Art. 7 - Passaggio di mansioni e di livello	14
Art. 8 - Orario di lavoro – “Conto ore”	14
Art. 9 - Part-time	16
Art. 9 bis – Part-time a programmazione mensile	16
Art. 9 ter – Lavoro a tempo parziale per i lavoratori anziani	17
Art. 10 - Lavoro straordinario, notturno e festivo	17
Art. 11 - Trasferita del personale autista/sanitario	18
Art. 12 - Servizio mensa	18
Art. 13 - Riposo settimanale	18
Art. 14 – Festività	19
Art. 15 – Ferie	20
Art. 16 – Permessi.....	20
Art. 17 – Aspettativa	21
Art. 18 - Lavoratori studenti	21
Art. 18 bis - Congedi per la formazione	22
Art. 19 – Assenze	22
Art. 20 - Servizio militare	22
Art. 21 - Congedo matrimoniale.....	22
Art. 22 - Trattamento di malattia ed infortunio	22
Art. 23 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.....	24
Art. 24 - Trattamento di fine rapporto	24
Art. 25 – Indennità in caso di morte	24
Art. 26 - Cessione, trasformazione, scioglimento della Croce Bianca	25
Art. 27 - Corresponsione della retribuzione	25
Art. 28 – Retribuzione	25
Art. 29 - Aumenti periodici di anzianità e indennità di esperienza	26
Art. 30 - Tredicesima e quattordicesima mensilità	27
Art. 31 - Indumenti di lavoro.....	27
Art. 32 - Rimborso spese.....	27
Art. 33 – Trasferimento	27

Art. 34 - Risarcimento dei danni	28
Art. 35 - Ritiro patente	29
Art. 36 - Tutela della maternità e della paternità (congedi parentali).....	29
Art. 37 - Norme disciplinari	29
Art 37 bis - Sospensione cautelare.....	31
Art. 38 - Rapporti sindacali	31
Art. 39 - Procedure e sedi di composizione delle controversie	32
Art. 40 - Disposizioni generali. Restituzione documenti di lavoro	33
Art. 41 - Prevenzione infortuni, sicurezza ed igiene sul lavoro	33
Art. 42 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro	33
Art. 43 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto.....	33
Art. 44 - Decorrenza e durata	33
Allegato 2: Nuovi minimi tabellari	34
Allegato 3: Tabelle Retributive.....	34
Allegato 4: Esempio per la determinazione delle ore da imputare al conto ore e delle ore di lavoro straordinario.	36
Allegato 5: Accordi sulla previdenza integrativa.....	37
Allegato 6: Formazione continua	37
Allegato 7: Assistenza sanitaria integrativa	38

ACCORDO SINDACALE
RINNOVO CONTRATTO COLLETTIVO DI PRIMO LIVELLO
CROCE BIANCA 2026 – 2028

* * *

Addì 04.02.2026, presso la sede di Confindustria Alto Adige in Bolzano, in occasione del rinnovo della parte economica e normativa del Contratto Collettivo di Lavoro per il personale dipendente della Croce Bianca (Associazione provinciale di soccorso Croce Bianca ODV, Croce Bianca Servizi Srl Impresa Sociale, HELI – Elisoccorso Alto Adige ODV e Associazione Sostenitori Croce Bianca APS) di Bolzano,

tra

- **Associazione Provinciale di Soccorso Croce Bianca ODV** (di seguito anche “CB”), rappresentata dal signor Ivo Bonamico, dal responsabile del Personale, signor Andreas Pattis e dal sig. Markus Trocker, assistita da Confindustria Alto Adige nella persona del signor Andrea Baiardo;

e

- la **RSU**, nelle persone dei signori Josef Gasser, Zöggeler Thomas e Gianordoli Martin

e

- le Organizzazioni Sindacali Provinciali:

ASGB, rappresentata dal signor Hans Joachim Dalsass

CGIL / AGB, rappresentata dalla signora Marina Vettori

SGBC/SL, rappresentata dal signor Claudio Hopfgartner

qui di seguito congiuntamente anche “Parti”,

si stipula e si conviene quanto segue

- A decorrere dal 01.03.2026, il minimo tabellare riferito al livello di inquadramento “C”, è aumentato di euro 60,00 lordi mensili; tale importo è riparametrato, per gli altri livelli, secondo la scala di valori vigente;
- A decorrere dal 01.03.2027, il minimo tabellare riferito al livello di inquadramento “C”, è aumentato di euro 55,00 lordi mensili; tale importo è riparametrato, per gli altri livelli, secondo la scala di valori vigente;
- A decorrere dal 01.03.2028, il minimo tabellare riferito al livello di inquadramento “C”, è aumentato di euro 55,00 lordi mensili; tale importo è riparametrato, per gli altri livelli, secondo la scala di valori vigente;
- I minimi tabellari, così determinati, rimarranno in vigore sino al 31 dicembre 2028.
- Assistenza sanitaria integrativa (Allegato 7): aumento della contribuzione SaniPro ad euro 156,00 annui, suddivisi in 12 quote mensili di euro 13,00 cadauna a decorrere dal 1° gennaio 2024

Con riferimento al CCAL 2023-2025, Allegato I, le Parti convengono di apportare le seguenti modifiche:

Art. 1 - Sfera d'applicazione

Le Parti riconoscono lo stretto legame esistente tra l'Associazione provinciale di soccorso Croce Bianca ODV, la Croce Bianca Servizi S.r.l. Impresa Sociale, la HELI – Elisoccorso Alto Adige ODV e l'Associazione Sostenitori Croce Bianca APS - in particolare per quanto concerne il raggiungimento degli scopi tra essi condivisi, oltre alla peculiarità e specificità delle attività e delle esigenze di funzionalità ed organizzazione connesse all'espletamento dei servizi forniti dalle stesse - determina un interesse reciproco a una stretta collaborazione tra questi soggetti, anche nell'ambito dell'eventuale ricorso alla cosiddetta codatorialità.

Sostituire nel contratto collettivo il termine «assistenza al volo» con «soccorritore di volo» (art. 5 e 28)

Art. 5 - Classificazione del personale e suddivisione delle sezioni

Livello B

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di conoscenze operative semplici e definite o metodi e procedure semplici per l'esecuzione di programmi di lavoro prestabiliti. Appartengono altresì a questo livello i lavoratori in fase di acquisizione di conoscenze e di procedure operative atte all'espletamento di attività specifiche assegnate nell'ambito del proprio settore di attività.

Esemplificazioni di profili professionali: fattorino, autista/sanitario in addestramento o sanitario in addestramento.

▪ Sanitario in addestramento:

È il lavoratore che, sulla base dei requisiti determinati all'atto dell'assunzione, viene assunto al fine di acquisire la professionalità di sanitario. Il periodo di permanenza nella posizione, in cui il sanitario in addestramento partecipa a specifici corsi di formazione (in particolare, in materia sanitaria e di intervento di primo soccorso) ed affianca l'autista/sanitario ovvero il sanitario nell'espletamento delle proprie mansioni, non può essere inferiore ad un anno di effettivo servizio, al termine del quale viene effettuato nei confronti del lavoratore un accertamento teso alla verifica dell'idoneità per l'acquisizione della posizione di sanitario.

A partire dal quarto mese dopo il rilascio del permesso di guida e previa autorizzazione da parte del superiore, il sanitario in addestramento può passare alla qualifica di autista/sanitario in addestramento.

▪ Autista/sanitario in addestramento:

È il lavoratore che, sulla base dei requisiti determinati all'atto dell'assunzione, viene assunto al fine di acquisire la professionalità dell'autista/sanitario. Il periodo di permanenza nella posizione, in cui l'autista/sanitario in addestramento partecipa a specifici corsi di formazione (in particolare, in materia sanitaria e di intervento di primo soccorso) ed affianca l'autista/sanitario nell'espletamento delle proprie mansioni, non può essere inferiore ad un anno di effettivo servizio, al termine del quale viene effettuato nei confronti del lavoratore un accertamento teso alla verifica dell'idoneità per l'acquisizione della posizione di autista/sanitario.

Detto periodo è ridotto a 6 mesi se, al momento dell'inizio del lavoro, il lavoratore è in possesso della formazione in materia di servizi di soccorso (RDS) ai sensi della vigente delibera della Giunta Provinciale.

Suddivisione delle sezioni

Convinti che un team sia costituito dalla somma dei singoli collaboratori di una sezione, le Parti concordano di suddividere le sezioni della Croce Bianca nei seguenti gruppi, fissando come data di riferimento per la verifica delle dimensioni delle sezioni il 1° gennaio dell'anno di riferimento corrispondente:

Gruppi	Numero dipendenti
A	Sezioni con più di 20 dipendenti
B	Sezioni con 11 – 20 dipendenti
C	Sezioni con 6 – 10 dipendenti
D	Sezioni fino a 5 dipendenti

Il numero dei dipendenti risulta dalla media del numero effettivo di dipendenti (equivalenti a tempo pieno) con contratto a tempo indeterminato (esclusi i contratti a chiamata) nel triennio mobile al 01.01.

Esempio:

Equivalente a tempo pieno previsto al 01.01.2025 n. 18 dipendenti, al 01.01.2026 n. 19 dipendenti, al 01.01.2027 n. 21 => al 01.01.2027 gruppo B

Art. 6 - Periodo di prova

Il periodo di prova è il seguente:

- Quadri: 180 giorni;
- Livelli G e F: 150 giorni;
- Livelli E e D: 120 giorni;
- Livelli C e B: 90 giorni;
- Livello A: 30 giorni.

Per quanto riguarda la durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato, si applicano le disposizioni di cui all'art. 7 del decreto-legge n. 104/2022, modificato dall'art. 13 della legge n. 203/2024. In caso di assenze dovute ad esempio a malattia, infortunio, congedo obbligatorio di maternità o paternità, il periodo di prova viene prolungato per la durata dell'assenza.

Art. 10 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Punto 7. lavoro in turno nelle ore notturne 28 %.

Art. 13 - Riposo settimanale

Nei casi di prestazione lavorativa normale cadente di domenica, verrà riconosciuta un'indennità per il lavoro domenicale di euro 19,00 lorde per ogni giornata effettivamente lavorata.

Art. 14 – Festività

Co. 1, lett. b), inserimento punto n. 13:

13° Festa nazionale di San Francesco d'Assisi (4 ottobre)

Art. 16 – Permessi

Il padre comunica per iscritto al datore di lavoro, entro il 15° giorno di calendario del mese precedente, in quali giorni desidera usufruire dei permessi di cui all'art. 27 bis, D.lgs. n. 151/2001.

Art. 17- Aspettativa

L'aspettativa di cui al precedente punto non potrà superare i limiti di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia stabiliti dall'art. 22.

Art. 28 – Retribuzione

- Al personale con qualifica di autista/sanitario in addestramento, autista/sanitario e soccorritore oppure al personale con qualifica di addetto soccorso pista, viene riconosciuta, in ragione dell'effettiva conduzione dei mezzi di soccorso oppure in ragione dell'effettivo svolgimento dell'attività di soccorso pista, un'indennità di euro 175,00 lordi mensili.
- Ai tutori nelle sezioni viene riconosciuta un'indennità di funzione pari a euro 70,00 lordi mensili in ragione dell'effettivo svolgimento dell'attività.
- Al personale con la qualifica di responsabile della gestione dei turni delle sezioni viene riconosciuta la seguente indennità di funzione lorda mensile in ragione dell'effettivo svolgimento dell'attività

Gruppi	Numero dipendenti	Indennità di funzione lorda mensile
A	Sezioni con più di 20 dipendenti	400
B	Sezioni con 11 – 20 dipendenti	270
C	Sezioni con 6 – 10 dipendenti	200
D	Sezioni fino a 5 dipendenti	170

Art. 29 - Aumenti periodici di anzianità e indennità di esperienza

Indennità di esperienza

A partire dal 01.03.2026, i dipendenti avranno diritto alla seguente indennità mensile di esperienza:

- dopo 14 anni di servizio, ossia al raggiungimento del 7° aumento periodico di anzianità, diritto a una indennità di esperienza pari a 24,00 euro lordi;
- dopo 16 anni di servizio, ossia al raggiungimento del 8° aumento periodico di anzianità, l'indennità di esperienza viene aumentata a 56,00 euro lordi;
- dopo 18 anni di servizio, ossia al raggiungimento del 9° aumento periodico di anzianità, l'indennità di esperienza viene aumentata a 80,00 euro lordi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, seguita da una nuova assunzione entro 6 mesi dalla cessazione, gli anni di servizio effettivamente prestati dal dipendente nel precedente rapporto di lavoro rimangono validi ai fini del riconoscimento degli aumenti periodici di anzianità e dell'indennità di esperienza.

Art. 33 – Trasferimento

Al lavoratore che, per motivi di servizio, svolge temporaneamente la propria attività lavorativa in una sezione diversa da quella di appartenenza, viene corrisposto il rimborso chilometrico in uso in azienda per i chilometri in eccesso rispetto alla sezione di appartenenza. Solo se la destinazione temporanea assegnata si trova al di fuori dell'area di competenza della sezione di origine, il lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera forfettaria di 19,00 euro lordi, ad eccezione del personale con qualifica di addetto soccorso pista.

Art. 37 - Norme disciplinari

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale, sono improntati alla correttezza reciproca e alla cortesia. Ogni dipendente ha il dovere di contribuire al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno e siano promossi rapporti interpersonali basati sui principi di uguaglianza e correttezza reciproca. Qualsiasi azione o comportamento che costituisca molestia o violenza sul posto di lavoro è considerato inaccettabile.

Art. 44 – Decorrenza e durata

Il presente contratto ha validità dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028, sia per quanto riguarda la parte normativa che quella economica. Fatte salve eventuali disposizioni speciali, si applicano le modifiche previste dal contratto collettivo del 4 febbraio 2026. Il presente contratto rimane in vigore fino alla sua sostituzione con il successivo contratto.

Nuova formulazione Allegato 5)**Allegato 5: Uniformazione delle disposizioni e adeguamenti alle novità legislative (legge di bilancio 2026)**

Ai sensi del rinnovo del CCAL, l'allegato 1 costituisce la parte integrante del CCAL in vigore dal 1° gennaio 2026. Sia la parte normativa che quella economica del Contratto scadono il 31 dicembre 2028.

Bolzano, 04.02.2026

Associazione Provinciale di Soccorso Croce Bianca ODV

RSU

Confindustria Alto Adige

OO.SS

Allegato 1: Contratto Collettivo Per Il Personale Dipendente Della Croce Bianca 2026 - 2028

Art. 1 - Sfera d'applicazione

Il presente contratto si applica al personale dipendente della Croce Bianca / Weißes Kreuz, di Bolzano, di seguito denominata Croce Bianca. La Croce Bianca costituisce un'unica unità produttiva e le Sezioni territoriali costituiscono sedi di lavoro dipendenti dalla medesima.

Le Parti riconoscono lo stretto legame esistente tra l'Associazione provinciale di soccorso Croce Bianca ODV, la Croce Bianca Servizi S.r.l. Impresa Sociale, la HELI – Elisoccorso Alto Adige ODV e l'Associazione Sostenitori Croce Bianca APS - in particolare per quanto concerne il raggiungimento degli scopi tra essi condivisi, oltre alla peculiarità e specificità delle attività e delle esigenze di funzionalità ed organizzazione connesse all'espletamento dei servizi forniti dalle stesse - determina un interesse reciproco a una stretta collaborazione tra questi soggetti, anche nell'ambito dell'eventuale ricorso alla cosiddetta codatorialità.

Art. 2 - Sistema di informazioni

Una volta all'anno le Organizzazioni sindacali, firmatarie del presente contratto, e la R.S.U. si incontreranno con la Direzione della Croce Bianca per l'esame delle seguenti materie:

- verifica delle iniziative in materia di formazione e riqualificazione del personale;
- informazioni sulla consistenza numerica del personale, suddiviso tra personale femminile e maschile, andamento delle assunzioni, situazione dei contratti a tempo determinato, dei contratti di inserimento, dei contratti a part-time e dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo;
- informazioni sulle modifiche organizzative, strutturali e tecnologiche ed eventuali ripercussioni sulla situazione occupazionale e sulla applicazione dei regimi di orario;
- verifica dell'andamento delle ore straordinarie svolte;
- informazioni sull'applicazione della normativa legislativa relativa alla sicurezza ed igiene sul lavoro.
- indicatori di carattere economico.

Art. 3 - Assunzione

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1. la data di assunzione;
2. il livello cui il lavoratore viene assegnato e le mansioni più significative cui deve attendere in base all'art. 5;
3. il trattamento economico iniziale;
4. la durata del periodo di prova;
5. sede ed orario di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

1. la carta d'identità o documento equipollente;
2. il codice fiscale e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge;
3. fotocopia della patente di guida;
4. il certificato penale generale e certificato relativo ai casi pendenti o documento equipollente;
5. fotocopia del titolo di studio conseguito;
6. dichiarazione relativa alle coordinate bancarie identificative dell'istituto bancario in cui verranno accreditate le competenze retributive.

Art. 4 - Contratto a termine

Per le assunzioni con contratto a tempo determinato si richiamano le norme di cui alle leggi vigenti. Ai sensi dell'art. 23, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015, e successive modifiche ed integrazioni, le Parti convengono che la percentuale massima dei contratti a termine, salve le ipotesi di cui al medesimo comma, non potrà superare il 25 % della forza lavorativa complessiva della Croce Bianca.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 21 D.Lgs. n. 81/2015 e dall'art. 19, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.ed.i le Parti convengono:

1. che a tutte le assunzioni a termine effettuate si applicano gli intervalli temporali ridotti di 5 o 10 giorni, rispettivamente per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi;
2. l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (a mero titolo esemplificativo, lavoratrici in maternità, lavoratori in paternità, ferie, malattia, etc.) anche nel caso di passaggio tra contratti a termine per ragioni di carattere sostitutivo e altre causali e viceversa;
3. che l'attività svolta dai lavoratori assunti a tempo determinato esclusivamente durante il periodo invernale, per far fronte alla stagionale necessità di una maggiore disponibilità di mezzi in servizio (in concomitanza cioè con la stagione turistica invernale) costituisce un'attività stagionale, con conseguente esclusione di tali attività a tempo determinato dal limite dei 36 mesi ex art. 19, co. 2 D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.ed.i;
4. per i contratti stagionali, viene prevista la non applicazione di intervalli temporali tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore;
5. che la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato può raggiungere i trentasei mesi;
6. le Parti convengono che nelle zone e negli ambiti in cui la Croce Bianca opera o è chiamata ad intervenire, l'attribuzione di mansioni previste per i livelli da A) a G) per un periodo di massimo 2 anni al fine di fare fronte a fabbisogni temporanei in conseguenza di specifiche convenzioni aggiuntive stipulate dalla medesima con terzi (enti, organizzazioni o società), costituiscono una specifica causale ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lit. b-bis) del D.Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii. denominata "Convenzione aggiuntiva".

In considerazione della peculiarità e specificità dell'attività della Croce Bianca e delle esigenze di funzionalità ed organizzazione connesse all'espletamento dei propri servizi, le Parti convengono che - in applicazione dell'art. 8 della legge 148/2011, al fine di favorire una maggiore occupazione, ed in deroga a quanto previsto dall'art. 21, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.ed i. - i rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato possono essere effettuati senza le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.ed i., a condizione che gli accordi di rinnovo vengano stipulati entro il termine di dodici mesi decorrenti dall'inizio dell'attività lavorativa svolta in applicazione del primo contratto a tempo determinato.

Con riferimento ai diritti di precedenza di cui all'art. 24, D.Lgs. n. 81/2015 le Parti convengono che l'azienda possa preferire il soggetto che ha residenza e/o svolge o ha svolto attività nel Comprensorio interessato all'assunzione.

Per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio il periodo massimo di conservazione del posto è comunque limitato alla durata del contratto a tempo determinato.

Su richiesta della RSU l'azienda fornirà il numero dei contratti a termine conclusi.

Art. 5 - Classificazione del personale

In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti livelli secondo le rispettive declaratorie, fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

SISTEMA CLASSIFICATORIO E DECLARATORIE DI LIVELLO

Livello A

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non richiedenti conoscenze particolari.

Esemplificazioni di profili professionali: lavoratore addetto alle pulizie dei locali della Croce Bianca.

Livello B

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di conoscenze operative semplici e definite o metodi e procedure semplici per l'esecuzione di programmi di lavoro prestabiliti. Appartengono altresì a questo livello i

lavoratori in fase di acquisizione di conoscenze e di procedure operative atte all'espletamento di attività specifiche assegnate nell'ambito del proprio settore di attività.

Esemplificazioni di profili professionali: fattorino; disponente in addestramento, autista/sanitario in addestramento o sanitario in addestramento.

- **Sanitario in addestramento**

È il lavoratore che, sulla base dei requisiti determinati all'atto dell'assunzione, viene assunto al fine di acquisire la professionalità di sanitario. Il periodo di permanenza nella posizione, in cui il sanitario in addestramento partecipa a specifici corsi di formazione (in particolare, in materia sanitaria e di intervento di primo soccorso) ed affianca l'autista/sanitario ovvero il sanitario nell'espletamento delle proprie mansioni, non può essere inferiore ad un anno di effettivo servizio, al termine del quale viene effettuato nei confronti del lavoratore un accertamento teso alla verifica dell'idoneità per l'acquisizione della posizione di sanitario.

A partire dal quarto mese dopo il rilascio del permesso di guida e previa autorizzazione da parte del superiore, il sanitario in addestramento può passare alla qualifica di autista/sanitario in addestramento.

- **Autista/sanitario in addestramento**

È il lavoratore che, sulla base dei requisiti determinati all'atto dell'assunzione, viene assunto al fine di acquisire la professionalità dell'autista/sanitario. Il periodo di permanenza nella posizione, in cui l'autista/sanitario in addestramento partecipa a specifici corsi di formazione (in particolare, in materia sanitaria e di intervento di primo soccorso) ed affianca l'autista/sanitario nell'espletamento delle proprie mansioni, non può essere inferiore ad un anno di effettivo servizio, al termine del quale viene effettuato nei confronti del lavoratore un accertamento teso alla verifica dell'idoneità per l'acquisizione della posizione di autista/sanitario.

- **Telefonista in addestramento**

È il lavoratore che, sulla base dei requisiti determinati all'atto dell'assunzione, viene assunto al fine di acquisire la professionalità di telefonista. Il periodo di permanenza nella posizione, in cui il telefonista in addestramento partecipa a specifici corsi di formazione (in particolare, in materia sanitaria e di intervento di primo soccorso) ed affianca il telefonista nell'espletamento delle proprie mansioni, non può essere inferiore ad un anno di effettivo servizio, al termine del quale viene effettuato nei confronti del lavoratore un accertamento teso alla verifica dell'idoneità per l'acquisizione della posizione di telefonista.

- **Fattorino:**

È il lavoratore che, sulla base di specifiche indicazioni e metodi operativi predefiniti, è addetto ai servizi postali dell'Associazione, svolge semplici lavori manuali di manutenzione all'interno delle sedi di lavoro ed effettua commissioni esterne alle stesse.

Nota:

In caso di esito negativo a seguito di accertamento di idoneità, previsto per i profili professionali di autista/sanitario in addestramento e disponente in addestramento, la Croce Bianca si impegna a comunicare per iscritto al lavoratore interessato la motivazione che ha determinato tale esito negativo.

Livello C

Appartengono a questo livello i lavoratori la cui professionalità consente l'espletamento di attività che richiedono una valutazione concettuale, per il cui svolgimento occorre la necessaria autonomia operativa nell'ambito delle norme e delle procedure valide per il campo di competenza in cui operano.

Esemplificazioni di profili professionali: autista/sanitario, magazziniere, meccanico, segretario, addetto alla fatturazione.

- **Autista/sanitario:**

È il lavoratore che, in possesso dell'idoneità acquisita tramite accertamento o sulla base di un'equivalente esperienza maturata in qualità di membro volontario, è adibito alla guida dei mezzi di trasporto speciali; conosce l'uso dell'attrezzatura a bordo e le modalità di compilazione della documentazione connessa alla tipologia di trasporto ed è in grado di effettuare l'intervento di primo soccorso. Nell'espletamento della propria attività l'autista/sanitario risponde al disponente eseguendo tutte le indicazioni fornitegli. Egli è responsabile del controllo della funzionalità delle dotazioni e del mezzo di trasporto.

- **Magazziniere:**
È il lavoratore che provvede al ricevimento, al controllo, allo stoccaggio nonché alla spedizione e distribuzione dei materiali; provvede inoltre alla registrazione dei movimenti di magazzino.
- **Meccanico:**
È il lavoratore che, in possesso della specifica professionalità tecnico-manuale, esegue lavori di manutenzione e riparazione meccanica degli automezzi nonché effettua piccoli interventi di allestimento sugli stessi.
- **Telefonista:**
È il lavoratore che, in possesso dell'idoneità acquisita tramite accertamenti o sulla base di un'equivalente esperienza maturata in qualità di autista/sanitario o di membro volontario, è adibito alla ricezione di tutte le chiamate telefoniche che pervengono ai vari servizi gestiti dalla centrale operativa. È responsabile della corretta gestione delle chiamate delle chiamate concernenti l'attività di trasporto programmato - deve provvedere all'immediato invio delle chiamate d'emergenza al servizio „112“.
- **Segretario:**
È il lavoratore che, sulla base delle indicazioni ricevute, svolge compiti di segreteria, redigendo, su indicazione dei contenuti, corrispondenza, verbali e promemoria (anche in una o più lingue); cura l'archiviazione della documentazione, redige tabelle, prospetti e situazioni riepilogative tramite l'uso di strumenti informatici.
- **Addetto alla fatturazione:**
È il lavoratore che, sulla base di un'approfondita conoscenza del sistema di tariffazione applicato, svolge, agendo anche con margini di autonomia nell'ambito delle procedure predefinite, l'attività di fatturazione dei servizi di trasporto eseguiti, previo controllo e verifica della documentazione pervenuta dall'area dei servizi di trasporto.
- **Addetto soccorso pista:**
È il lavoratore che, in possesso dell'idoneità acquisita tramite specifico accertamento o sulla base di un'equivalente esperienza maturata in qualità di membro volontario, è adibito al soccorso su pista; conosce l'uso dell'attrezzatura messa a disposizione per l'assolvimento di tale attività e le modalità di compilazione della documentazione connessa alla tipologia di intervento ed è in grado di effettuare l'intervento di primo soccorso. Nell'espletamento della propria attività l'addetto soccorso pista risponde alle richieste di intervento da parte della Centrale operativa o del personale addetto alle piste, eseguendo tutte le indicazioni forniteli. Egli è responsabile del controllo della funzionalità delle dotazioni e dell'attrezzatura assegnatagli.

Nota:

per il disponente in addestramento al livello C, vedasi descrizione del profilo al livello B.

Livello C- Super:

I lavoratori di cui al livello C – in possesso della cosiddetta “Formazione C” - beneficiano di un trattamento economico differenziato come da allegate tabelle retributive, definito C-Super.

Per quanto non espressamente previsto si applicano al livello C - Super le normative di cui al livello C (p.e. preavviso, periodo di prova, scatti di anzianità, etc.).

Livello D

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre allo svolgimento della propria attività di base, esplicano con piena responsabilità operativa attività concettuali o interventi che richiedono una visione di insieme, nonché una completa conoscenza delle attività del settore di appartenenza. A tali lavoratori può essere richiesta attività di coordinamento o di supporto professionale di altri lavoratori.

Esemplificazioni di profili professionali: soccorritore, tutore, disponente, responsabile della gestione dei turni di lavoro, addetto alla contabilità

- **Soccorritore**
È il lavoratore che, oltre alla professionalità dell'autista/sanitario, ha superato con esito positivo il corso specifico di formazione (corso di tipo „C“) e che lavora come supporto del medico d'urgenza nell'intervento di primo soccorso.
Il soccorritore utilizza efficacemente le attrezzature del veicolo di emergenza, assiste il medico d'urgenza nell'intervento di primo soccorso. È responsabile del controllo del buon funzionamento delle attrezzature e dell'ambulanza e della manutenzione delle apparecchiature/attrezzature del veicolo. Nel profilo professionale del soccorritore possono essere comprese, previa specifica formazione tecnica, le attività di assistenza al volo per i soccorsi svolti con elicottero.
- **Tutore**
È il lavoratore che, oltre alla professionalità dell'autista/sanitario, ha superato con esito positivo il corso specifico di formazione come tutore e lavora come tutore nella formazione pratica degli aspiranti. Il numero di lavoratori necessari per svolgere le attività sopra citate viene stabilito annualmente con la pianificazione dell'organico in base alle necessità nelle sezioni.
- **Disponente**
È il lavoratore che è in grado di gestire i servizi di trasporto infermi programmato, ottimizzando e riorganizzando in ogni momento, se necessario, l'impiego del personale e dei mezzi di trasporto ed assumendo in autonomia le relative decisioni. Tra le attività del disponibile è compresa la predisposizione dei preventivi di spesa in ordine a tutte le tipologie di trasporto. E' responsabile della corretta gestione delle chiamate concernenti l'attività di trasporto programmato e l'attività informativa di base sulle tariffe di trasporto; deve provvedere all'immediato invio delle chiamate d'emergenza al servizio „118“.
- **Responsabile della gestione dei turni di lavoro**
È il lavoratore che, nelle sezioni di maggiori dimensioni ove le esigenze di servizio lo richiedano, oltre all'attività di soccorritore, viene adibito all'attività di predisposizione dei turni di lavoro, di organizzazione dei viaggi, di coordinamento della manutenzione dei mezzi di trasporto e di verifica dei documenti di trasporto.
- **Responsabile dei servizi di sezione**
È il lavoratore che, oltre allo svolgimento dell'attività di autista/sanitario, viene incaricato a gestire il personale (dipendente e volontario) di una sezione, assicurando presso la medesima la concreta attuazione delle direttive e delle indicazioni della Direzione. Nell'ambito dell'incarico conferito egli risponde al Responsabile di Compensorio, dal quale riceve indicazioni in ordine all'organizzazione dei servizi e dei turni di lavoro. Vigila sulla corretta attuazione delle norme collettive contrattuali da parte del personale dipendente della sezione e impartisce, sulla base delle indicazioni ricevute, disposizioni di servizio al personale dipendente e volontario. È altresì responsabile dell'ordine, della pulizia e della disciplina nei luoghi di lavoro e della corretta manutenzione e custodia dei mezzi di trasporto assegnati alla sezione.
- **Addetto alla contabilità**
È il lavoratore che, in possesso di una notevole professionalità tecnico-contabile, imputa i movimenti contabili ed espleta con autonomia la contabilità generale dell'Associazione, nell'ambito delle procedure amministrative predefinite.

Livello E

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di particolare preparazione e capacità professionale, esplicano funzioni caratterizzate da facoltà di decisione nell'ambito dei programmi previsti, ovvero i lavoratori che svolgono funzioni specialistiche di elevato livello professionale comportanti responsabilità ed autonomia di pari rilevanza.

Esemplificazioni di profili professionali: istruttore, responsabile dei servizi di sezione di grandi dimensioni.

- **Istruttore:**
È il lavoratore che, oltre alla professionalità del soccorritore, possiede una elevata conoscenza teorica specifica nonché capacità attitudinali per svolgere, secondo le necessità ed i periodi determinati dalla Direzione, l'attività di istruzione del personale dipendente, volontario, nonché al personale appartenente ad altre strutture e/o organizzazioni esterne alla Croce Bianca.

- Responsabile dei servizi di sezione (solo per sezioni di grandi dimensioni)

È il lavoratore che viene incaricato a gestire e coordinare il personale (dipendente e volontario) di una sezione di grande dimensione, assicurando presso la medesima la concreta attuazione delle direttive e delle indicazioni della Direzione. Nell'ambito dell'incarico conferito egli risponde al Responsabile di Compensorio, dal quale riceve indicazioni in ordine all'organizzazione dei servizi e dei turni di lavoro nonché al coordinamento delle attività tra le sezioni appartenenti al medesimo comprensorio. Vigila sulla corretta attuazione delle norme collettive contrattuali da parte del personale dipendente della sezione e impartisce, sulla base delle indicazioni ricevute, disposizioni di servizio al personale dipendente e volontario. È altresì responsabile dell'ordine, della pulizia e della disciplina nei luoghi di lavoro e della corretta manutenzione e custodia dei mezzi di trasporto assegnati alla sezione.

- Infermiere professionale

È il lavoratore che possiede la qualificazione quale infermiere professionale e che sui mezzi di soccorso interviene ed agisce secondo le direttive impartite dal direttore sanitario e/o contribuisce alla formazione del personale dipendente, volontario, nonché del personale appartenente ad altre strutture e/o organizzazioni esterne alla Croce Bianca.

Livello F

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di particolare e consolidata preparazione e capacità professionale, coordinano, con discrezionalità ed autonomia, sulla base delle disposizioni ricevute, importanti organismi operativi, ovvero coloro che, anche supportando altri lavoratori, svolgono funzioni di livello professionale richiedenti caratteristiche di responsabilità ed autonomia equivalenti.

Esemplificazioni di profili professionali: Responsabile di Compensorio.

- Responsabile di Compensorio

È il lavoratore alla cui responsabilità è ricondotta la gestione di un intero comprensorio e coordina, avvalendosi del supporto dei Responsabili di Sezione, le attività delle sezioni del territorio di competenza. Ottimizza i servizi tra le sezioni, i mezzi e le risorse alle medesime assegnati tramite una costante verifica ed un adattamento alle esigenze di servizio dei turni di lavoro. E' responsabile dei progetti che vengono sviluppati a livello di comprensorio, coordina con il Responsabile della Formazione l'attività di formazione e vigila sulla corretta applicazione delle norme di legge e contrattuali da parte di tutti i collaboratori del comprensorio.

- Responsabile di Centrale Operativa (solo a BZ)

È il lavoratore che, in possesso di notevoli conoscenze in ordine alla gestione complessiva dell'area, acquisita anche tramite una diversificata e pluriennale esperienza interna, è responsabile della gestione di tutto il personale (disponenti in addestramento e disponenti) della centrale e dei risultati di servizio da tale personale ottenuti. Egli assicura la funzionalità, tramite interventi di manutenzione, delle apparecchiature della centrale. Il Responsabile di Centrale Operativa risponde per il proprio operato alla Direzione, dalla quale riceve indicazioni e direttive di carattere tecnico-gestionale.

Livello G

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con rilevante autonomia e discrezionalità d'iniziativa, esplicano funzioni di responsabilità, coordinamento e controllo di unità organizzative appartenenti ad una o più aree di attività, ovvero i lavoratori che, con un rilevante grado di autonomia, svolgono funzioni richiedenti il possesso ed il continuo aggiornamento di conoscenze specialistiche particolarmente elevate, sviluppando progetti e collaborando alla soluzione di problemi complessi.

Esemplificazioni di profili professionali: Responsabile dell'Amministrazione.

- Responsabile dell'Amministrazione

È il lavoratore che, in possesso di elevata preparazione ed esperienza professionale di tipo gestionale e specialistico (con riferimento alla contabilità generale, analitica etc.), coordina e controlla l'attività della contabilità e della fatturazione dell'Associazione, nel rispetto delle norme di legge, elabora ed ottimizza le relative procedure amministrative interne con autonomia e discrezionalità.

QUADRI

In attuazione del disposto dell'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, integrato dalla legge n. 106 del 2 aprile 1986, appartengono alla qualifica di quadro i lavoratori che esplicano funzioni della massima importanza ai fini dello sviluppo ed attuazione degli obiettivi dell'Associazione, con discrezionalità e decisionalità del grado più ampio e caratteristiche di autonomia e responsabilità particolarmente elevate, ovvero quei lavoratori che svolgono funzioni specialistiche richiedenti un approccio interdisciplinare per la realizzazione di progetti ed attività della massima complessità.

Esemplificazioni di profili professionali: Responsabile dell'Amministrazione, Responsabile della Formazione.

- Responsabile dell'Amministrazione (senior)

È il lavoratore che, in possesso di elevata preparazione ed esperienza professionale di tipo gestionale e specialistico (con riferimento alla contabilità generale, analitica etc.), dirige, coordina e controlla l'attività del personale addetto alla contabilità ed alla fatturazione dell'Associazione, nel rispetto delle norme di legge, elabora ed ottimizza le relative procedure amministrative interne con ampia autonomia e discrezionalità.

- Responsabile della Formazione

È il lavoratore che, in possesso di elevata esperienza e professionalità acquisita nell'ambito delle attività di primo soccorso, è responsabile di tutta l'area della formazione dell'Associazione; in particolare, sulla base delle linee guida fornitegli dalla Direzione, organizza e programma, avvalendosi anche della collaborazione degli istruttori, la formazione di tutto il personale (dipendenti, volontari) assicurando elevati standard di formazione specifica per ogni figura professionale. È responsabile del budget e dei costi della formazione, partecipa e organizza manifestazioni pubbliche di specifico interesse, vigila sull'applicazione delle normative in ordine alla formazione del personale dell'Associazione. Coordina l'attività di formazione in tema di primo soccorso richiesta dalle strutture esterne alla Croce Bianca.

Nota valevole per tutti i livelli:

Considerato il particolare servizio che svolgono i lavoratori della Croce Bianca, trasporto infermi urgente e non urgente, i dipendenti sono tenuti a frequentare i relativi percorsi di aggiornamento e formazione predisposti dalla Direzione.

La frequenza a corsi di formazione è anche obbligatoria per i dipendenti in caso di riorganizzazioni dei servizi che comportino il superamento di determinate mansioni nella nuova organizzazione.

In considerazione della peculiarità dei servizi offerti dalla Croce Bianca, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015 le parti concordano che per l'espletamento delle attività di Pronto Soccorso e, in particolare, delle mansioni di Autista/sanitario, di Addetto soccorso pista oppure di Soccorritore / tutore, per le attività di formatore, di infermiere nonché per il personale preposto all'espletamento di attività amministrative possa essere utilizzato l'istituto del contratto di lavoro intermittente per la disciplina del quale trovano applicazione le disposizioni degli articoli 13-18 del D.Lgs. n. 81/2015.

Nota a verbale

Si prende atto che la Delibera della Giunta Provinciale n. 312 del 2 febbraio 2004 determina i requisiti minimi ed i criteri relativi alla formazione degli autisti soccorritori nonché gli obiettivi di apprendimento (per i livelli A e B) e della delibera n. 3775 del 18 ottobre 2004 (approvazione della formazione per il livello C), alle quali l'Azienda si conforma.

Art. 6 - Periodo di prova

Il periodo di prova è il seguente:

- Quadri: 180 giorni;
- Livelli G e F: 150 giorni;
- Livelli E e D: 120 giorni;
- Livelli C e B: 90 giorni;
- Livello A: 30 giorni.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per il livello nel quale il lavoratore ha prestato servizio.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 3.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso per la risoluzione stessa.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Associazione non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intende confermato in servizio e tale periodo va computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

Per quanto riguarda la durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 7 del decreto-legge n. 104/2022, modificato dall'art. 13 della legge n. 203/2024.

In caso di assenze dovute, ad esempio, a malattia, infortunio, congedo obbligatorio di maternità o di paternità, il periodo di prova è prolungato per un periodo corrispondente alla durata dell'assenza.

Art. 7 - Passaggio di mansioni e di livello

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

Il lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore ha diritto, per la durata dell'incarico, al trattamento corrispondente all'attività svolta.

Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo a tutti gli effetti trascorso il periodo di tre mesi.

Le Parti convengono che il lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito al livello superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti. Nel caso invece che ciò non si verifichi, sarà senz'altro attribuito al livello superiore dopo un anno di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli.

Per la copertura dei posti resisi vacanti e per l'istituzione di nuove figure professionali, la Croce Bianca, prima di attingere al mercato del lavoro, favorirà l'eventuale passaggio di livello e/o l'accrescimento professionale nell'ambito del livello del personale già in forza.

Art. 8 - Orario di lavoro - "Conto ore"

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge e alle relative deroghe ed eccezioni.

La durata contrattuale dell'orario settimanale di lavoro è la seguente:

- a) 42 ore medie per il personale inserito nelle posizioni d'autista/sanitario in addestramento, autista/soccorritore, soccorritore;
- b) 40 ore medie annue per il restante personale.

DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI DI CUI AL PUNTO a):

Il personale di cui al punto a) opera sulla base di turni predisposti su 5 o 6 giorni alla settimana e sulla base di un nastro lavorativo da un minimo di 6 ore giornaliere ad un massimo di 13 ore giornaliere.

Le ore che, sulla base dell'applicazione del suddetto nastro lavorativo e dei relativi turni di lavoro, eccedono le normali ore mensili non potranno di norma superare il monte ore complessivo mensile di 200 ore. Eventuali prestazioni eccedenti tale monte ore saranno considerate straordinarie.

Le ore di lavoro effettuate nell'ambito del normale effettivo orario di lavoro - calcolato sulla base delle 42 ore in relazione agli effettivi giorni di calendario del mese di riferimento - sino alla 200esima ora, saranno accantonate in un conto ore personale. Alle suddette ore, sarà applicata una maggiorazione del 22 % sino alla 200-esima ora, ovvero, una maggiorazione del 29 % per le ore di lavoro eccedenti la 200esima ora; dette maggiorazioni verranno pagate con la retribuzione del mese relativo a quello di prestazione delle ore stesse. Il suddetto conto ore sarà quindi azzerato al 31 dicembre di ciascun anno, con il pagamento, nella busta paga di dicembre, delle eventuali ore

di lavoro accumulate. Per i lavoratori di cui ai numeri 3) e 4) dell'art. 4 le Parti convengono che il conto ore sarà azzerato alla fine del rapporto di lavoro a termine.

Dichiarazione verbale

Al fine della determinazione dell'orario effettivo mensile, parametro di riferimento per l'applicazione dell'istituto del conto ore e per l'ulteriore determinazione delle ore di lavoro straordinarie, saranno conteggiati tutti i giorni di lavoro previsti nel mese di riferimento, per i quali si intenderà a livello figurativo un orario di 7 ore giornaliere, salvo poi verificare l'effettivo numero di ore lavorate, per la concreta applicazione degli istituti di cui sopra. Eventuali assenze per malattie, ferie e permessi retribuiti, saranno conteggiate figurativamente come sopra. – Le festività saranno computate a livello figurativo laddove comportino il superamento delle 200 ore mensili.

In relazione alla flessibilità di orario, articolato su diversificate tipologie di turni giornalieri, ai quali viene assegnato il personale a rotazione, viene riconosciuta a tutto il personale autista in addestramento e autista/sanitario e soccorritore un'indennità specifica di servizio pari a Euro 100.- mensili.

Tale indennità, a carattere fisso e continuativo, fa parte della retribuzione globale del lavoratore ai sensi dell'art. 28 del presente contratto collettivo.

Le parti si danno atto che, qualora venissero a mancare i presupposti di flessibilità di orario per il personale sopra citato, l'indennità in argomento potrà essere assorbita da altri istituti contrattuali o formare oggetto di negoziazione tra le parti.

Nel caso di spostamento del lavoratore a posizioni di lavoro diverse da quelle di autista in addestramento, autista/sanitario e soccorritore, l'indennità di servizio viene automaticamente a cessare.

Dichiarazione verbale

In considerazione della peculiarità e specificità dell'attività della Croce Bianca, tenendo conto anche della notevole funzione sociale svolta, le parti concordano quanto segue: solamente laddove non sia evitabile, in presenza cioè di situazioni particolari / straordinarie, ai sensi del comma 1 dell'art. 17 del D.Lgs n. 66 del 2003, in deroga alle disposizioni dell'art. 7 del medesimo Decreto, la durata del riposo giornaliero tra la fine dell'orario normale e l'inizio del successivo turno, potrà essere inferiore alle previste 11 ore. Resta inteso che l'azienda, dove possibile, cercherà di modificare il turno del lavoratore che il giorno successivo non riuscirebbe a rispettare il riposo di 11 ore.

DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI DI CUI AL PUNTO b:

Il personale di cui al punto b) effettua normalmente un orario flessibile con presenza obbligatoria in fasce orarie definite dalle direttive della Croce Bianca, con una pausa nell'intervallo di mezzogiorno non inferiore a 30 minuti, distribuito su 5 giorni alla settimana.

Il personale con qualifica di disponente effettua, in relazione alle esigenze di servizio, anche turni continuati distribuiti su 7 giorni alla settimana, fermo restando quanto previsto all'art. 13 in tema di riposo settimanale ed all'art. 10 relativamente al compenso per lavoro festivo e notturno prestato in turni di lavoro. Le Parti convengono che l'utilizzo del conto ore non potrà comportare un superamento di massimo n. 25 (venticinque) ore negative.

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Fermo restando l'orario settimanale contrattuale, a decorrere dalla stipula del presente contratto si conviene che la riduzione dell'orario di lavoro su base annua sarà pari a 56 ore per tutto il personale. Tale riduzione verrà fruita da ogni singolo lavoratore mediante riposi individuali, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Per il solo personale con orario di lavoro di 42 ore settimanali, con decorrenza 1° gennaio 2005, si determina una riduzione dell'orario di lavoro (ROL) pari a 10 ore/anno, a cui si aggiungono altre 11 ore di riduzione con decorrenza 01 gennaio 2006.

Le riduzioni di cui sopra sono frazionabili in dodicesimi nei casi di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni.

Qualora le ore di riduzione dell'orario, come sopra previste, non siano fruita entro l'anno, al lavoratore sarà corrisposta la relativa retribuzione con le competenze del mese di dicembre, ovvero, per i lavoratori di cui ai numeri 3) e 4) dell'art. 4 le Parti con le competenze di fine rapporto.

Dichiarazione verbale

Le Parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 629, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3 n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 55 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro:

„quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi“; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di quadro o di livello G.

Dichiarazione verbale

Viste le peculiarità dell'attività della Croce Bianca le parti concordano che, in applicazione della possibilità di deroga di cui all'art. 4, comma 4 del D.Lgs. 66/2003, la media delle 48 ore settimanali viene calcolata nell'arco di un periodo di riferimento di 12 mesi.

Art. 9 - Part-time

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato, per quanto non disciplinato dalle seguenti disposizioni, dagli articoli 4-12 del D.Lgs. n° 81/2015:

- a) il personale a tempo parziale può essere utilizzato anche con articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale, previa comunicazione alla R.S.U.;
- b) il lavoro supplementare è consentito - sulla base del consenso del lavoratore e della sussistenza di una delle causali di cui alla successiva lettera (c) - nella misura massima fino alla concorrenza dell'orario settimanale di lavoro per il personale a tempo pieno; fino a tale misura massima il lavoro supplementare è retribuito con la percentuale di maggiorazione del 25 %; le ore di lavoro supplementare saranno accantonate in un conto ore personale;
- c) lo svolgimento del lavoro supplementare può essere sempre richiesto, con il consenso del lavoratore interessato, nei seguenti casi:
 - impreviste esigenze di servizio di durata limitata;
 - prevedibile intensificazione dell'attività lavorativa per determinati periodi di tempo (non più di due mesi per ogni singolo periodo);
 - esecuzione di particolari incarichi predefiniti e temporanei (es. attivazione di nuove procedure);
 - esigenze connesse all'attività di formazione;
- d) la stipula di clausole elastiche, in ordine alla modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa o alla modifica della sua durata, avverrà con il consenso del lavoratore che, ove dallo stesso richiesto, si potrà avvalere dell'assistenza della RSU;
- e) il personale assunto a tempo parziale non può essere superiore al 15 % del personale assunto a tempo pieno e indeterminato;
- f) nell'accoglimento delle domande di trasformazione a tempo parziale la Direzione adotterà i seguenti criteri di priorità, nel rispetto di quanto previsto all'art. 8 del D.Lgs. n° 81/2015:
 - nuclei familiari composti da un solo genitore;
 - nuclei familiari che hanno la necessità di assistere un disabile (legge 104/92);
 - numero dei figli ed età degli stessi;
 - data di presentazione della domanda.

Art. 9 bis - Part-time a programmazione mensile

In considerazione della peculiarità e specificità dell'attività svolta dalla Croce Bianca e della condivisa necessità di programmare mensilmente la collocazione temporale della prestazione lavorativa per il solo personale operante sulla base di turni predisposti (p.es. autista, sanitario, soccorritore, disponente, telefonista, etc.), al fine anche di venire incontro alle richieste di lavoro a tempo parziale di detto personale, ove compatibile con le esigenze tecniche ed organizzative della Croce Bianca, le Parti, a superamento di quanto contenuto nell'accordo aziendale dd. 3 giugno 2015, convengono ai sensi e per gli effetti degli articoli 5, commi 2 e 3, e articolo 6 del D.Lgs. n. 81/2015 nonché in applicazione dell'articolo 8, del decreto-legge 138/2011, convertito in legge n. 148/2011, sulla possibilità in sede di stipula del contratto individuale di lavoro a tempo parziale di previsione della specifica clausola di elasticità denominata "part-time a programmazione mensile", disciplinata come segue:

- a) le parti del contratto di lavoro a tempo parziale, ossia, la Croce Bianca e il lavoratore interessato, potranno concordare per iscritto l'inserimento della clausola "part-time a programmazione mensile" in sede di stipula del contratto individuale di lavoro a tempo parziale;
- b) con l'apposizione della citata clausola "part-time a programmazione mensile" in sede di stipula del contratto individuale di lavoro a tempo parziale la Croce Bianca e il lavoratore interessato concordano che la collocazione temporale della prestazione lavorativa del dipendente venga stabilita mensilmente da parte della Croce Bianca, fermo restando il rispetto della durata della prestazione lavorativa mensile come concordata con il lavoratore interessato nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale;

- c) tra il giorno 20 (venti) al giorno 25 (venticinque) di ogni mese, la Croce Bianca comunicherà al lavoratore interessato attraverso il Reparto/Servizio di competenza, la articolazione e collocazione temporale della prestazione lavorativa del dipendente per il mese successivo (p.es. entro il 20 di marzo verrà comunicata la articolazione e collocazione temporale della prestazione per il mese di aprile);
- d) in sede di contratto di lavoro a tempo parziale con clausola “part-time a programmazione mensile” viene previsto quanto segue:
 - Decorrenza (ad es. dal XX.XX.XXXX)
 - Ore settimanali (ad es. 20 h per 50 % dell’orario di lavoro)
 - Percentuale (ad es. 50 %)
 - Tipologia (ad es. orizzontale / verticale / mista)
 - Ore di lavoro per giorno
 - Orario di lavoro base
- e) l’apposizione della clausola denominata “part-time a programmazione mensile” consente altresì alla Croce Bianca di procedere ad una variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, con un preavviso non inferiore a 48 ore. Per giustificati motivi individuali il lavoratore può essere esonerato dalla prestazione lavorativa, previa comunicazione scritta da parte del lavoratore, da presentare con un preavviso di almeno 48 ore, corredata da adeguata documentazione. Con riferimento all’eventuale lavoro supplementare si richiama l’art. 9, lettera b) e c);
- f) con la stipula della clausola denominata “part-time a programmazione mensile” nel contratto individuale si considera soddisfatto a tutti gli effetti il requisito della puntuale indicazione della collocazione temporale della prestazione con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno di cui all’art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 in considerazione anche di quanto previsto dal comma 3 del medesimo art.5;
- g) al personale in forza con contratto individuale di lavoro a tempo parziale con clausola “part-time a programmazione mensile” viene riconosciuta un’indennità specifica di servizio pari a Euro 100.- lordi mensili parametrata alla percentuale prevista nel contratto di lavoro a tempo parziale, nessun altra maggiorazione spetta al lavoratore;
- h) la Croce Bianca è tenuta ad informare la RSU con cadenza annuale sull’andamento dei contratti di lavoro a tempo parziale contenenti tale clausola.

Art. 9 ter – Lavoro a tempo parziale per i lavoratori anziani

La Direzione, unitamente alla RSU, discuterà e valuterà le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo parziale presentate da lavoratori di età superiore, prossimi alla pensione, nell’ambito delle esigenze tecnico-organizzative della Croce Bianca. In ogni caso, qualora la richiesta venga approvata, il servizio dovrà essere garantito dalla necessaria flessibilità degli altri lavoratori.

Art. 10 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoratore non può rifiutarsi di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

E’ considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre la media di orario prevista all’art. 8, calcolata su un arco temporale annuale.

E’ considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all’art. 14 nonché quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro giorno; nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione individuale:

1. lavoro straordinario diurno feriale 29 % (per il personale con orario di 42 ore settimanali);
2. lavoro straordinario diurno feriale 25 % (per il personale con orario di 40 ore settimanali);
3. lavoro straordinario notturno 50 %;
4. lavoro straordinario festivo 65 %;
5. lavoro straordinario notturno festivo 75 %;

6. lavoro in turno nei giorni festivi 50 % (escluse le domeniche per i turnisti ai quali spetta il giorno di riposo compensativo secondo l'art. 13);
7. lavoro in turno nelle ore notturne 28 %.

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22.00 alle ore 6.00. Nel caso di prestazioni straordinarie notturne, spetta al lavoratore un riposo compensativo nei limiti e secondo i criteri previsti all'articolo 11 per il personale autista/sanitario inviato in trasferta.

Ai fini dell'applicazione di ogni istituto contrattuale ed indipendentemente dal criterio di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 gli elementi della retribuzione mensile.

Art. 11 - Trasferta del personale autista/sanitario

Il personale con qualifica di autista/sanitario che effettua servizi al di fuori dei confini del territorio dell'unità produttiva, in cui opera ai sensi dell'art. 1 del presente contratto della Croce Bianca, spetta il seguente trattamento di trasferta, oltre alla retribuzione globale giornaliera e alle eventuali ore straordinarie per le prestazioni che eccedono il normale orario di lavoro:

- Euro 46,50.- forfetarie giornaliera, al netto delle eventuali spese di viaggio, per trasferte di durata non inferiore ad un giorno (8 ore) effettuate sul territorio italiano;
- Euro 77,50.- forfetarie giornaliera, al netto delle eventuali spese di viaggio, per trasferte di durata non inferiore ad un giorno (8 ore) effettuate all'estero;

Nei casi in cui la Croce Bianca rimborsi le spese di pernottamento, i sopra menzionati importi forfetari saranno ridotti di un terzo. Per trasferte della durata inferiore ad un giorno (8 ore), oltre ad eventuali spese di viaggio, verrà riconosciuto il rimborso a piè di lista delle spese del pasto fino al limite fissato con regolamento interno, previa consultazione con la R.S.U.

Infine, nei casi di rientro nella propria sede di lavoro nelle ore notturne (dalle ore 22.00 alle ore 6.00), il lavoratore avrà diritto ad un riposo compensativo nel giorno immediatamente successivo nella seguente misura: mezza giornata di riposo se il rientro è avvenuto tra le ore 22.00 e le ore 24.00; una giornata di riposo, se il rientro è avvenuto oltre le ore 24.00.

Art. 12 - Servizio mensa

Per le giornate di servizio all'interno del territorio dell'unità produttiva, il personale autista/sanitario, soccorritore, disponente, responsabile della gestione dei turni di lavoro, responsabile dei servizi di sezione può consumare un pasto presso le strutture convenzionate o indicate dalla Direzione.

Il servizio mensa spetta esclusivamente a chi effettua un turno continuato, di norma compreso nell'arco temporale tra le ore 6.00 e le ore 20.00, e consuma il pasto durante il turno.

Per la consumazione del pasto di mezzogiorno è considerato turno continuato ogni turno della durata minima di 7 ore con inizio non dopo le ore 12.00 e con fine non prima delle ore 13.00.

Chi effettua un turno straordinario della durata minima di 7 ore con inizio non dopo le ore 5.00 o con termine non prima delle ore 21.00, può consumare altresì una prima colazione ovvero un pasto serale. L'intervallo per la consumazione del pasto non può essere di norma inferiore a 30 minuti.

Nota:

Qualora dovessero sorgere problemi in ordine alle fasce orarie sopra stabilite relative alla maturazione del pasto, la R.S.U. segnalerà i casi alla Direzione, al fine di trovare opportune soluzioni agli stessi.

Art. 13 - Riposo settimanale

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, fermo restando il riconoscimento dello stesso entro il settimo giorno di lavoro, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Nei casi di prestazione lavorativa normale cadente di domenica, verrà riconosciuta un'indennità per il lavoro domenicale di Euro 19,00 per ogni giornata effettivamente lavorata.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere anticipata o posticipata in altro giorno della settimana non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno sei giorni prima, il lavoratore avrà diritto a una indennità pari al 30 % della retribuzione base.

Nel caso invece di spostamento per esigenze di servizio del riposo compensativo in altro giorno che coincida con una delle festività infrasettimanali, il lavoratore avrà diritto, in aggiunta al normale trattamento mensile, ad una quota giornaliera della retribuzione globale.

Nel caso di settimana corta (5 giorni) è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.

Art. 14 – Festività

Sono considerati giorni festivi:

- a) Le domeniche ovvero i prestabiliti giorni di riposo compensativo settimanale di cui all'art. 13;
- b) Le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:
 - 1. Capodanno (1° gennaio);
 - 2. Epifania (6 gennaio);
 - 3. Lunedì dopo Pasqua;
 - 4. Anniversario liberazione (25 aprile);
 - 5. Festa del Lavoro (1° maggio);
 - 6. Assunzione (15 agosto);
 - 7. Ognissanti (1° novembre);
 - 8. Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - 9. S. Natale (25 dicembre);
 - 10. S. Stefano (26 dicembre);
 - 11. Festività del Santo Patrono (lunedì di Pentecoste);
 - 12. Festività nazionale di fondazione della Repubblica (2 giugno).
 - 13. Festa nazionale di San Francesco d'Assisi (4 ottobre)

Per le festività su indicate trovano applicazione le norme di legge e quelle previste dall'Accordo Interconfederale del 3 dicembre 1969.

Nel caso in cui le ricorrenze festive di cui al punto b) cadano in giornate di riposo settimanale (secondo giorno nell'eventualità di settimana corta), in aggiunta al normale trattamento economico spetta al lavoratore un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione globale. Detto compenso spetta pure nel caso di spostamento del riposo settimanale per esigenze di servizio, fermo restando il trattamento contrattuale previsto (art. 13).

Ai lavoratori che in dette ricorrenze festive prestano la loro attività lavorativa, è dovuta la retribuzione per le ore effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Il trattamento delle festività non lavorate è compreso nel trattamento retributivo mensile.

Nel caso in cui gli Istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui sopra, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza fra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

Festività abolite (L. 5 marzo 1977 n. 54 e D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792)

Per quanto riguarda la festività civile (4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, al lavoratore, che in detta giornata presti la propria attività, compete, oltre al normale trattamento economico, un importo pari a 1/26 della retribuzione globale mensile. Lo stesso trattamento compete nel caso in cui il 4 novembre coincida con il riposo settimanale.

Al lavoratore verranno concessi, indipendentemente dall'effettiva prestazione, 4 giorni di permesso, frazionabile anche a ore in sostituzione delle 4 ex festività religiose, che potranno essere fruiti nel corso di ciascun anno compatibilmente con le esigenze di servizio. Qualora detti permessi non fossero fruiti entro l'anno, al lavoratore verrà corrisposta la relativa retribuzione con le competenze del mese di dicembre.

I permessi di cui ai precedenti commi non saranno comunque cumulabili con il periodo feriale.

Art. 15 – Ferie

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, a un periodo di ferie pagato pari a 26 giorni lavorativi.

Nel caso di settimana corta (5 giorni) il periodo feriale è di 22 giorni lavorativi.

La distribuzione delle ferie verrà preventivamente esaminata d'intesa tra la Croce Bianca e la R.S.U., in relazione alle esigenze della Croce Bianca e dei lavoratori.

Al lavoratore che nel periodo delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso la Croce Bianca, spetta un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

Le frazioni di mese non superiori a 14 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate mese intero se superiori a 14 giorni. In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

In caso di festività nazionali o infrasettimanali, cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.

Le ferie non possono coincidere con il periodo di preavviso.

Non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno.

Le ferie dovranno essere normalmente godute nel corso dell'anno di riferimento.

Art. 16 – Permessi

Al lavoratore che ne faccia domanda la Croce Bianca può accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione stessa mensile per ogni giornata di assenza dal lavoro.

In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuito, che dovrà essere goduta entro 15 giorni dall'evento.

Il padre comunica per iscritto al datore di lavoro, entro il 15° giorno di calendario del mese precedente, in quali giorni desidera usufruire dei permessi di cui all'art. 27 bis, D.lgs. n. 151/2001.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, legge n. 53/2000 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica.

In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore può concordare con la Croce Bianca diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Ai sensi della vigente normativa, previa presentazione di idonea documentazione, il personale potrà richiedere permessi, per elezioni, donazione sangue e per l'assistenza ai parenti od affini disabili (L. 104/92).

Per quanto riguarda la fruizione dei permessi ex L. 104/92, in considerazione della peculiarità e specificità dell'attività della Croce Bianca e delle esigenze di funzionalità ed organizzazione connesse all'espletamento dei propri servizi, le Parti convengono che la persona interessata comunichi quanto prima al datore di lavoro il periodo di fruizione, di regola già entro il giorno 15 del mese precedente a quello di fruizione, con l'invito ad utilizzare tale strumento, ove possibile, su base giornaliera.

Art. 17 – Aspettativa

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 2, legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate dall'apposito decreto ministeriale ai sensi del comma 6 del medesimo articolo, un periodo di congedo non retribuito, continuato o frazionato, non superiore a due anni.

Il personale che riprende l'attività lavorativa dopo tale periodo parteciperà a eventuali specifici corsi di reinserimento che saranno oggetto di contrattazione tra le Parti.

Tossicodipendenti:

La Croce Bianca, compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta un solo periodo di aspettativa non retribuita motivata dalla necessità di assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza, effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale e presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni.

Parimenti, la Croce Bianca, compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà, a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, un solo periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale e presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni.

L'aspettativa di cui al precedente punto non potrà superare i limiti di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia stabiliti dall'art. 22, fermo restando anche la non decorrenza dell'anzianità di servizio per alcun istituto. Nell'eventualità che il ciclo di terapia riabilitativa non sia completato nei predetti limiti temporali, la Croce Bianca, a fronte di adeguata documentazione e compatibilmente con le esigenze di servizio, valuterà la possibilità di estendere ulteriormente il periodo di aspettativa non retribuita.

Tutela soggetti portatori di handicap:

I lavoratori che assistono familiari portatori di handicap gravi o i lavoratori portatori di handicap grave fruiranno delle agevolazioni e dei permessi secondo le disposizioni e nei limiti di cui alla legge n. 104 del 5.2.1992 e successive modifiche.

Art. 18 - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

I lavoratori di cui al primo comma hanno inoltre diritto, su loro richiesta, a 150 ore annue di permesso retribuito per l'effettiva frequenza dei corsi, il cui orario coincide parzialmente con l'orario di lavoro, rimanendo comunque esclusi da tale beneficio i dipendenti iscritti/frequentanti corsi di studio Universitari, sia per lauree di primo (triennali) che di secondo livello (quinquennali, di specializzazione) nonché i master post-laurea di qualsiasi tipologia (cfr. Accordo Sindacale 19.10.2007).

I lavoratori dovranno fornire alla Croce Bianca il certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello acquisito come diritto.

Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 5 % del numero di dipendenti in forza alla Croce Bianca alla data del 1° settembre di ciascun anno, senza pregiudizio per il normale andamento del servizio.

Inoltre, i lavoratori di cui al primo comma hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:

- cinque giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- otto giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- dieci giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.

I dipendenti iscritti/frequentanti corsi di studio Universitari hanno invece diritto a due giorni di permesso retribuiti per ciascun esame universitario.

Art. 18 bis - Congedi per la formazione

Ai sensi dell'art. 5, legge n. 53/2000, i lavoratori che abbiano almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la Croce Bianca, possono chiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non retribuito non superiore a 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Tali congedi potranno essere concessi nel limite massimo del 3 % del numero massimo dei dipendenti in forza al 31 dicembre di ogni anno esclusivamente per una delle seguenti finalità:

1. completamento della scuola dell'obbligo;
2. conseguimento del titolo di studio di secondo grado;
3. diploma universitario o di laurea;
4. partecipazione ad attività formative diverse da quelle finanziate dalla Croce Bianca;

Il lavoratore interessato a fruire un periodo di congedo non retribuito di cui al presente articolo, deve presentare domanda alla Direzione con almeno 2 mesi di preavviso.

Eventuali casi di diniego o di differimento della richiesta, connessi a comprovate esigenze organizzative e di servizio, sanno discussi con la R.S.U.

Art. 19 - Assenze

Tutte le assenze, che si verificano entro il normale orario di lavoro, devono essere tempestivamente comunicate, salvo il caso di giustificato impedimento, al diretto superiore e dal medesimo preventivamente autorizzate.

Le assenze non giustificate potranno essere oggetto dei provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 37.

Art. 20 - Servizio militare

(omissis)

Art. 21 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore non in prova, che contrae matrimonio valido agli effetti civili, sarà concesso un congedo retribuito di 15 giorni di calendario. Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie e deve essere fruito contestualmente alla celebrazione del matrimonio.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo matrimoniale le Parti convengono che il lavoratore sia tenuto a presentare di norma entro il giorno 15 del mese precedente a quello di fruizione richiesta scritta al datore di lavoro.

Art. 22 - Trattamento di malattia ed infortunio

L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, al diretto superiore.

L'eventuale prosecuzione della malattia deve essere tempestivamente comunicata al diretto superiore e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare nel termine di cui al successivo comma.

Il lavoratore, in ogni caso, è tenuto a consegnare o far pervenire il certificato di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.

Il diritto alla conservazione del posto in caso di malattia viene a cessare qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso quattrocentoventi (420) giorni (ossia 14 x 30 giorni) di assenza nell'arco di 36

(trentasei) mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

Nei casi di infortunio o malattia professionale, la conservazione del posto è garantita fino a guarigione clinica e i relativi periodi non si computano ai fini della conservazione del posto per malattia.

Superati i limiti di conservazione del posto, la Croce Bianca su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa per malattia non superiore a duecentoquaranta (240) giorni (ossia 8 x 30 giorni), durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale. Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa.

Decorsi i limiti di cui sopra, la Croce Bianca, ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini, lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto.

Per i casi di gravi patologie, riconosciute tali con riferimento ai vigenti elenchi ministeriali (ad esempio TBC, neoplasie, AIDS, morbo di Cooley) verrà riconosciuto un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a settecentoventi (720) giorni (ossia 24 x 30 giorni) complessivi nell'arco di 36 (trentasei) mesi consecutivi.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 legge n. 300/1970, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione alla Croce Bianca. In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato alla Croce Bianca e contestualmente confermato per iscritto.

Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'Associazione per lo stesso periodo per il quale l'I.N.P.S. non erogherà l'indennità di malattia. Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza per malattia o infortunio.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in servizio. Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Trattamento economico di malattia:

durante il periodo di malattia previsto dai commi 4 e 9 del presente articolo, a tutti i dipendenti viene riconosciuto il 100 % della retribuzione globale netta per i primi centottanta (180) giorni (ossia 6 x 30 giorni) di malattia e il 50 % della retribuzione globale netta per gli ulteriori duecentoquaranta (240) giorni (ossia 8 x 30 giorni).

Trattamento economico in caso di infortunio sul lavoro:

ai lavoratori assenti per infortunio sul lavoro, nell'arco temporale dell'anno solare, la Croce Bianca integra, per i primi centottanta (180) giorni (ossia 6 x 30 giorni) di assenza, fino al 100 % della retribuzione globale netta l'indennità erogata dall'INAIL.

Art. 23 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Superato il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue (giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno del mese):

- Quadri: 150 giorni
- Livello G e F: 120 giorni
- Livello E e D: 90 giorni
- Livello C e B: 60 giorni
- Livello A: 30 giorni

Nel caso di dimissioni da parte del lavoratore i termini di cui innanzi sono ridotti a due terzi (e così rispettivamente a giorni 100, 80, 60, 40 e 20).

Il lavoratore ha l'obbligo di avvisare immediatamente il proprio superiore/preposto in caso di dimissioni fatte con modalità telematiche.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze di servizio.

Art. 24 - Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge 297/82.

Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto gli istituti tassativamente sottoindicati:

1. retribuzione tabellare;
2. indennità di contingenza di cui alla legge 297/82;
3. aumenti periodici di anzianità;
4. eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
5. 13esima mensilità;
6. 14esima mensilità;
7. indennità non occasionali.

Restano ferme le esclusioni previste dal presente contratto nonché quanto corrisposto a titolo il rimborso spese.

Dopo un periodo minimo di anzianità di otto anni presso la Croce Bianca, il lavoratore avrà diritto, su richiesta, all'anticipo del 70 % del T.F.R. maturato, ai sensi e nei limiti di quanto previsto dalla legge 297/82. In caso di TFR devoluto a fondi pensioni integrativi l'anticipazione sarà regolata delle relative vigenti disposizioni dei fondi stessi.

La richiesta dovrà essere giustificata previa presentazione di idonea documentazione da uno dei seguenti motivi:

- spese sanitarie, sostenute dal lavoratore per sé o per i familiari a carico, per terapie ed interventi sanitari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;
- acquisto e/o ristrutturazione, documentato da atto notarile, della prima casa di abitazione per sé o per i figli.

Art. 25 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore, l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso, devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma e salve diverse disposizioni testamentarie, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 del cod. civ. Resta fermo che verranno liquidate agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la 13esima mensilità o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore in caso di normale licenziamento.

Art. 26 - Cessione, trasformazione, scioglimento della Croce Bianca

La cessione o la trasformazione della Croce Bianca in qualsiasi modo avvenuta, non risolve di per sé il contratto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo datore di lavoro, salvo la facoltà di ciascun lavoratore di chiedere la liquidazione del T.F.R. e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

In caso di scioglimento della Croce Bianca, seguito da licenziamento del lavoratore, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al T.F.R.

Art. 27 - Corresponsione della retribuzione

La corresponsione della retribuzione, sempreché la prestazione non sia stata per un periodo inferiore, verrà effettuata posticipatamente a mese. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento o concessioni di acconti verranno concordate con la R.S.U. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di paga.

Art. 28 - Retribuzione

La retribuzione, nei suoi vari elementi, si articola come appresso indicato:

- retribuzione tabellare: è costituita dai minimi salariali di cui all'apposita tabella (Allegato 2);
- retribuzione base: è costituita dalla retribuzione tabellare, dall'indennità di contingenza e dall'indennità di seconda lingua (Allegato 3);
- retribuzione individuale: è costituita dalla retribuzione base e dagli aumenti periodici di anzianità;
- retribuzione globale: è costituita dalla retribuzione individuale, dagli eventuali altri aumenti comunque denominati e da ogni altra indennità corrisposta a carattere fisso e continuativo, con esclusione di quanto erogato a titolo di rimborso spese e a carattere risarcitorio.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo gli elementi mensili della retribuzione per:

- 182 per il personale autista/sanitario in addestramento, autista/sanitario e soccorritore;
- 173 per il restante personale.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 gli elementi mensili della retribuzione.

INDENNITÀ

- Al personale con qualifica di autista/sanitario in addestramento, autista/sanitario e soccorritore, viene riconosciuta, in ragione dell'orario di lavoro del medesimo personale effettivamente svolto (secondo le previsioni di cui all'art. 8 del presente contratto collettivo), un'indennità di flessibilità pari a euro 100,00 lordi mensili.
- Al personale con qualifica di autista/sanitario in addestramento, autista/sanitario e soccorritore oppure al personale con qualifica di addetto soccorso pista, viene riconosciuta, in ragione dell'effettiva conduzione dei mezzi di soccorso oppure in ragione dell'effettivo svolgimento dell'attività di soccorso pista, un'indennità di euro 175,00 lordi mensili.
- Al personale con qualifica di soccorritore che effettua attività di assistenza al volo a bordo dell'elicottero, viene riconosciuta un'indennità di euro 17,00 per ogni servizio effettuato a bordo dell'elicottero oppure un'indennità mensile forfetaria.
- Al personale con qualifica come capo servizio percepiscono una specifica indennità di funzione.
- Il personale con la qualifica di responsabile della gestione dei turni e di responsabile dei servizi di sezione, che sono responsabili della gestione dei relativi trasporti in ambulanza per conto dell'Allgemeiner Deutscher Automobilclub (ADAC) nelle sezioni di competenza ADAC, riceveranno un'indennità di funzione mensile dell'importo di, a seconda della fornitura del veicolo:
 - a) messa a disposizione di un veicolo per il trasporto assistito di pazienti (BKF): euro 25,00 lordi,
 - b) messa a disposizione di un'ambulanza per il trasporto infermi (KTW): euro 50,00 lordi,

- c) messa a disposizione di un veicolo per il trasporto assistito di pazienti (BKF) e di un'ambulanza per il trasporto infermi (KTF): euro 70,00 lordi,
- d) messa a disposizione di un veicolo per il trasporto assistito di pazienti, di un'ambulanza per il trasporto infermi e di un servizio autista: euro 80,00 lordi.
- e) Ai tutori nelle sezioni viene riconosciuta un'indennità di funzione pari a euro 70,00 lordi mensili in ragione dell'effettivo svolgimento dell'attività.
- f) Al personale con la qualifica di responsabile della gestione dei turni delle sezioni viene riconosciuta la seguente indennità di funzione lorda mensile in ragione dell'effettivo svolgimento dell'attività

Gruppi	Numero dipendenti	Indennità di funzione lorda mensile
A	Sezioni con più di 20 dipendenti	400
B	Sezioni con 11 – 20 dipendenti	270
C	Sezioni con 6 – 10 dipendenti	200
D	Sezioni fino a 5 dipendenti	170

In considerazione della peculiarità e specificità dell'attività della Croce Bianca e del fondamentale lavoro che la stessa svolge a tutela della comunità, tenuto conto del particolare contesto economico e sociale che caratterizza il territorio in cui opera la Croce Bianca, al fine garantire la funzionalità ed organizzazione connesse all'espletamento dei servizi della Croce Bianca, le Parti, si sensi e per gli effetti dell'art. 8, Dlgs. 117/2017, riconoscono e concordano espressamente sulle comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire e mantenere le specifiche competenze richieste in capo a chi ricopre i ruoli di responsabili direzionali all'interno della Croce Bianca ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale e così implicitamente delle attività di interventi e prestazioni sanitarie.

Le parti concordano in ogni caso che la corresponsione riconosciuta a chi ricopre i ruoli di responsabile direzionale possa essere stabilita dalla Direzione in linea con le condizioni di mercato.

Art. 29 - Aumenti periodici di anzianità e indennità di esperienza

Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad un aumento di anzianità nei seguenti valori, a seconda del livello di appartenenza.

▪ Quadri	Euro 33,57
▪ Liv. G	Euro 32,28
▪ Liv. F	Euro 31,50
▪ Liv. E	Euro 30,47
▪ Liv. D	Euro 29,70
▪ Liv. C	Euro 29,18
▪ Liv. B	Euro 27,89
▪ Liv. A	Euro 26,85

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio. Qualora però i giorni nel mese in cui si compie il biennio di servizio - oltre il termine di compimento del biennio stesso - siano superiori a 15, il mese si considera convenzionalmente interamente lavorato e lo scatto, di conseguenza, viene anticipato al primo giorno del mese stesso.

Il lavoratore ha diritto di maturare un massimo di 12 aumenti periodici di anzianità. Le parti concordano espressamente che questa misura avrà effetto solo a partire da marzo 2023 e non avrà in nessun caso applicazione retroattiva. Coloro che hanno maturato il nono aumento periodico di anzianità prima del 01.03.2021 riceveranno il decimo aumento periodico di anzianità a partire da marzo 2023. I successivi aumenti periodici di anzianità matureranno secondo il consueto ciclo biennale.

Nel caso di passaggio di livello, il lavoratore mantiene l'importo degli aumenti maturati nel livello di provenienza. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti corrisposti per il titolo di cui sopra non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito così come questi non possono essere assorbiti da aumenti per anzianità maturati e da maturare.

Indennità di esperienza

A partire dal 01.03.2026, i dipendenti avranno diritto alla seguente indennità mensile di esperienza:

- dopo 14 anni di servizio, ossia al raggiungimento del 7° aumento periodico di anzianità, diritto a una indennità mensile di esperienza pari a 24,00 euro lordi;
- dopo 16 anni di servizio, ossia al raggiungimento del 8° aumento periodico di anzianità, l'indennità di esperienza viene aumentata a 56,00 euro lordi;
- dopo 18 anni di servizio, ossia al raggiungimento del 9° aumento periodico di anzianità, l'indennità di esperienza viene aumentata a 80,00 euro lordi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, seguita da una nuova assunzione entro 6 mesi dalla cessazione, gli anni di servizio effettivamente prestati dal dipendente nel precedente rapporto di lavoro rimangono validi ai fini del riconoscimento degli aumenti periodici di anzianità e dell'indennità di esperienza.

Art. 30 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

La Croce Bianca corrisponderà una tredicesima ed una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore. La corresponsione di tali mensilità dovrà essere effettuata, rispettivamente, entro il 20 dicembre ed entro il 15 luglio.

La quattordicesima mensilità è riferita al periodo 1° luglio-30 giugno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare di dette mensilità aggiuntive, quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 14 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 14 giorni.

Il rateo di tredicesima e di quattordicesima sarà conteggiato nella retribuzione ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Al lavoratore assunto con contratto a termine saranno corrisposti i ratei della tredicesima e della quattordicesima mensilità in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Art. 31 - Indumenti di lavoro

La Croce Bianca fornirà al personale autista/sanitario, soccorritore, responsabile della gestione dei turni e responsabile dei servizi di sezione gratuitamente le dotazioni di vestiario e di sicurezza stabilite dall'apposito regolamento interno, emanato previa consultazione con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Tale regolamento viene consegnato a tutto il personale interessato, che è obbligato, durante il servizio e durante tutte le manifestazioni ufficiali dichiarate come tali dalla Croce Bianca (es. corsi di formazione, esercitazioni, funerali ecc.), ad indossare il vestiario consegnato e a utilizzare le dotazioni di sicurezza ricevute.

Tutte le dotazioni dovranno essere trattate con la dovuta cura e secondo le istruzioni impartite dalla Direzione.

Art. 32 - Rimborso spese

Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio, oltre alla retribuzione, saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio.

Art. 33 - Trasferimento

I provvedimenti di trasferimento saranno comunicati preventivamente alla R.S.U. e le motivazioni del trasferimento saranno preventivamente valutate tra la Direzione della Croce Bianca e la R.S.U.

Il lavoratore non può essere trasferito da una sede di lavoro ad un'altra se non per comprovate ragioni di carattere organizzativo e tecnico. Al lavoratore trasferito saranno rimborsate le spese di viaggio e di trasloco per sé e per la famiglia.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente.

Al lavoratore trasferito è dovuto inoltre un compenso una tantum dell'importo non inferiore al 50 % della retribuzione globale mensile di fatto, se celibe senza conviventi a carico, e non inferiore ad una retribuzione globale mensile, oltre a un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, se lavoratore con famiglia, sempreché il trasferimento comporti cambiamento di domicilio.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di affitto.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di 40 giorni e contemporaneamente dovrà essere data comunicazione alla R.S.U.

Il lavoratore comunicherà direttamente o tramite la R.S.U. la propria decisione entro 20 giorni dalla notifica del trasferimento.

Al lavoratore che chiede il suo trasferimento, non si applicano le sopra elencate disposizioni. In tal caso la richiesta di trasferimento sarà valutata secondo i seguenti criteri:

- Presupposti tecnici e organizzativi
- Anzianità di servizio
- Avvicinamento al domicilio del lavoratore

Al lavoratore che, per esigenze di servizio, viene temporaneamente dislocato presso una sezione diversa da quella di appartenenza viene riconosciuto il rimborso chilometrico in uso in azienda sulla maggiorazione di distanza rispetto alla sezione di appartenenza.

Al lavoratore che, per motivi di servizio, svolge temporaneamente la propria attività lavorativa in una sezione diversa da quella di appartenenza, viene corrisposto il rimborso chilometrico in uso in azienda per i chilometri in eccesso rispetto alla sezione di appartenenza. Solo se la destinazione temporanea assegnata si trova al di fuori dell'area di competenza della sezione di origine, il lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera forfettaria di 19,00 euro lordi, ad eccezione del personale con qualifica di addetto soccorso pista.

Art. 34 - Risarcimento dei danni

Il personale alla guida degli automezzi della Croce Bianca è responsabile e risponderà, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore, degli eventuali danni al veicolo affidatogli che siano al medesimo imputabili. Così dicasi delle contravvenzioni imputabili al lavoratore per negligenza grave e reiterata.

Tutti coloro che guidano l'automezzo della Croce Bianca e dovessero arrecare danni imputabili alla propria responsabilità quale conducente, risponderanno del 10 % del costo della riparazione, nel caso sia accertata una mera colpa lieve dell'autista. In tutti gli altri casi di colpa non lieve, risponderanno del 20 %. Il pagamento del danno avverrà mediante trattenuta mensile per importo non superiore al quinto della retribuzione globale.

A tale riguardo la Direzione, in accordo con la R.S.U., può concedere delle eccezioni - purché il danno non sia causato da grave negligenza del conducente - nei seguenti casi:

- autista in periodo di prova: se il danno è causato da evidente mancanza di attitudine alla guida e il rapporto di lavoro non sarà confermato al termine del periodo di prova;
- autista in addestramento: durante il periodo di addestramento della durata contrattuale di 12 mesi nel caso di primo danno;
- autista fino a 5 anni di servizio: per il primo caso di danno;
- autista con oltre 5 anni di servizio: nel caso di danno, qualora l'autista non abbia causato alcun danno nei 5 anni precedenti; sono esclusi da tale regolamentazione i lavoratori nei confronti dei quali, nello stesso periodo, sono state adottate misure disciplinari ai sensi dell'art. 37 del presente contratto.

Al fine di evitare ogni responsabilità, il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario e, in caso contrario, immediatamente deve darne avviso alla Croce Bianca.

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo per conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia.

Dette prestazioni rientrano nell'orario normale di lavoro; se effettuate oltre l'orario normale di lavoro saranno considerate prestazioni straordinarie.

Art. 35 - Ritiro patente

L'autista al quale sia stata, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista, in tale periodo, potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio. Resta inteso che in tale periodo non sarà corrisposta l'indennità autista di cui all'art. 28.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui la Croce Bianca lo destina, anche presso una Sezione diversa, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 36 - Tutela della maternità e della paternità (congedi parentali)

Per quanto riguarda il diritto ai congedi parentali e al relativo trattamento economico e previdenziale, si fa riferimento alle norme di legge in vigore, con particolare riferimento al Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, come da ultimo modificato dal D.lgs. n. 105/2022.

Per il periodo di assenza obbligatoria verrà assicurato al/la lavoratore/lavoratrice il 100 % della retribuzione globale mensile.

In considerazione della peculiarità e specificità dell'attività della Croce Bianca e delle esigenze di funzionalità ed organizzazione connesse all'espletamento dei propri servizi, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 32 del citato D.Lgs n. 151/2001, e ss.mm.ii., in particolare ai commi 1-bis e 1-ter, le parti convengono che il personale operativo (p.es. il personale inserito nelle posizioni d'autista/sanitario in addestramento, autista/soccorritore, soccorritore, infermiere professionale) possa utilizzare il solo congedo continuativo o giornaliero, con esclusione della fruizione su base oraria.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, le Parti convengono che il genitore sia tenuto a presentare di norma entro il giorno 15 del mese precedente a quello di fruizione richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso di utilizzo del congedo su base oraria, previsto per il solo personale amministrativo, o su base giornaliera, il genitore è tenuto a presentare al datore di lavoro entro il giorno 15 del mese precedente a quello di fruizione un piano di programmazione mensile, indicando il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.

Art. 37 - Norme disciplinari

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto, ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano diversamente.

Il lavoratore deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere un contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

1. usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;
2. osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dalla Croce Bianca;
3. non trattare affari per proprio conto o di terzi né svolgere qualsivoglia attività in concorrenza con la Croce Bianca, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di lavoro della Croce Bianca, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;

4. rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dalla Croce Bianca per il controllo della presenza;
5. rispettare i regolamenti interni e le direttive della Direzione, portati a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro o mediante la consegna dello stesso a tutti i lavoratori;
6. avere particolare riguardo al rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro;
7. aver cura degli oggetti, del vestiario e dei mezzi di protezione, dei macchinari e strumenti o quanto altro a lui affidato.

Le mancanze del lavoratore possono essere punite, a seconda della gravità con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a 4 ore di paga base;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
- e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

Il licenziamento di cui alla lettera e) si può tra l'altro applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno tre volte, nel corso di 18 mesi, nella stessa mancanza o in mancanze analoghe che siano state sanzionate con la sospensione dal lavoro.

La Croce Bianca non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua discolpa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il provvedimento di cui alla lettera f) viene adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai punti b), c) e d) non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare di cui ai punti b), c) e d) ed eccezione fatta per le contestazioni comportanti i provvedimenti di cui ai punti e) ed f) del precedente 3° comma, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'organizzazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

L'importo delle multe di cui al punto c) verrà versato a favore di eventuali istituzioni assistenziali ed in mancanza all'INPS.

Qualora il datore di lavoro non provveda entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

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

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale, sono improntati alla correttezza reciproca e alla cortesia. Ogni dipendente ha il dovere di contribuire al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno e siano promossi rapporti interpersonali basati sui principi di uguaglianza e correttezza reciproca. Qualsiasi azione o comportamento che costituisca molestia o violenza sul posto di lavoro è considerato inaccettabile.

Art. 37 bis - Sospensione cautelare

In circostanze particolarmente gravi l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 20 giorni lavorativi. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.

Art. 38 - Rapporti sindacali

Costituzione RSU

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, possono istituire all'interno della Croce Bianca la R.S.U., secondo le procedure e le modalità di cui all' accordo provinciale tra l'Associazione degli Imprenditori di Bolzano e le Organizzazioni sindacali provinciali del 10.4.1995 e nel rispetto dell'Accordo Interconfederale del 20.12.1993 come integrato e modificato dall'Accordo Interconfederale del 31.05.2013 nonché in particolare ai sensi e secondo le modalità di cui al Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 nonché, in tema di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ai sensi anche dell'accordo del 13.11.1995 e del Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro (D.lgs 81/2008 e s.m.i.).

Procedura di costituzione della RSU e designazione RLS

Il presente contratto disciplina le modalità per la costituzione della RSU e del RLS della Croce Bianca, che si riconosce costituire un'unica unità produttiva.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della Legge 300/70, impegnandosi a costituire, secondo le modalità previste dall'accordo interconfederale del 20.12.1993 come integrato e modificato dall'Accordo Interconfederale del 31.05.2013 e dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, un'unica RSU, tenuto conto della seguente specificazione: il numero dei componenti della RSU sarà pari a 3 unità.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano a designare tre rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), previsti dall'art. 46 del TU 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro, i quali non saranno individuati all'interno dei componenti della RSU ma eletti separatamente: i permessi per i rappresentanti per la sicurezza non potranno essere superiori a 30 ore annue ciascuno (esclusa la formazione obbligatoria).

Le parti firmatarie del presente accordo confermano inoltre che con il medesimo nulla hanno inteso variare rispetto alla disciplina contrattuale relativa all'utilizzazione dei permessi sindacali; nel contempo, convengono che il monte ore dei permessi retribuiti di tutti i membri della RSU sarà complessivamente pari a 1 ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente in forza alla Croce Bianca.

Con il presente accordo di armonizzazione si è inteso regolamentare il numero dei componenti della RSU, la designazione del rappresentante per la sicurezza ed il rispettivo monte ore, mentre per quanto non espressamente previsto nel presente accordo si fa rinvio alla disciplina degli Accordi interconfederali vigenti.

Con il presente accordo si riconferma inoltre la piena titolarità alla negoziazione in sede aziendale delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo e della RSU, che verrà costituita secondo quanto convenuto con il presente accordo.

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo si impegnano a comunicare la nomina dei componenti della RSU alla Direzione della Croce Bianca per tramite di Confindustria Alto Adige secondo il verbale di accordo provinciale del 10.4.1995.

Permessi sindacali

Il monte ore dei permessi retribuiti per i componenti della R.S.U. viene stabilito in misura annua di 1 ora e 30 minuti per ciascun dipendente. Detti permessi assorbono quelli retribuiti previsti dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I lavoratori membri degli Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali e provinciali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, dietro esibizione del documento di convocazione degli Organi di cui sopra, hanno diritto, compatibilmente con le esigenze di servizio, a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli Organi stessi e delle delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni.

I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui sopra dovranno essere tempestivamente comunicati alla Croce Bianca tramite l'Associazione degli Imprenditori di Bolzano e il numero dei medesimi non sarà superiore a 3 membri per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto.

I suddetti permessi saranno concessi per un massimo di 8 ore medie al mese per ciascun componente dei predetti organi, R.S.U. compresa e salvo casi urgenti saranno richiesti con un preavviso di 2 settimane.

In caso di convocazione della R.S.U. da parte della Direzione Aziendale, i permessi retribuiti non saranno decurtati dal monte ore di cui al comma precedente.

Affissioni, comunicati

Le Federazioni nazionali, le Organizzazioni territoriali e le Rappresentanze sindacali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto hanno diritto di affiggere in appositi spazi, predisposti all'interno dell'Associazione ed in luogo accessibile a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Contributi sindacali

La Croce Bianca provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali, per le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, ai dipendenti che ne rilascino delega scritta consegnata o fatta pervenire alla Croce Bianca.

La delega conterrà l'indicazione del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale cui la Croce Bianca dovrà versarlo.

Le trattenute, che sono fissate nella misura dell'1 % del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza, saranno effettuate ogni mese per 13 mensilità a partire dalla stipula del presente contratto.

Le quote sindacali trattenute dalla Croce Bianca saranno versate sui conti correnti postali o bancari indicati da ciascun Sindacato.

Art. 39 - Procedure e sedi di composizione delle controversie

Le Parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezione fatta per quelle di cui agli artt. 35 e 37 del presente contratto - devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, può chiedere che la questione venga esaminata tra la Direzione della Croce Bianca ed il rappresentante della R.S.U., al quale il lavoratore abbia conferito mandato.

Qualora si tratti di controversia plurima, la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla R.S.U.

Per controversie plurime si intendono le vertenze sui diritti derivanti da contratto e/o da leggi e riguardanti una pluralità di dipendenti.

La richiesta di esame della questione avviene per iscritto, tramite la presentazione di apposita domanda che deve contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo ed i motivi del reclamo stesso. La Direzione, entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda, fissa un incontro per l'esame della controversia. Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello territoriale:

In caso di controversia plurima, le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra la Direzione della Croce Bianca, assistita da Confindustria Alto Adige, e la R.S.U., con le rispettive Organizzazioni sindacali provinciali firmatarie del presente contratto.

Tale incontro dovrà essere svolto entro i 10 giorni successivi alla formalizzazione della conclusione dell'esame in sede interna alla Croce Bianca; al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, i lavoratori interessati non potranno adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia plurima, né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte datoriale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Art. 40 - Disposizioni generali. Restituzione documenti di lavoro

Cessato il rapporto di lavoro, la Croce Bianca, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore ogni documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 41 - Prevenzione infortuni, sicurezza ed igiene sul lavoro

In tema di prevenzione infortuni, sicurezza ed igiene dei lavoratori sui luoghi di lavoro, le parti fanno riferimento alle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al decreto legislativo n. 81/08 nonché all'accordo interconfederale del 20.6.1995 e al successivo accordo del 13.11.1995 tra l'Associazione Imprenditori Alto - Adige e le Organizzazioni sindacali provinciali in merito alle funzioni, alle prerogative ed ai diritti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Art. 42 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, dai relativi decreti ministeriali applicativi, in tema di parità uomo - donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

Art. 43 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Le disposizioni del presente contratto collettivo, nell'ambito di ciascun istituto, costituiscono una disciplina organica inscindibile.

Art. 44 - Decorrenza e durata

Il presente contratto ha validità dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028, sia per quanto riguarda la parte normativa che quella economica. Fatte salve eventuali disposizioni speciali, si applicano le modifiche previste dal contratto collettivo del 4 febbraio 2026. Il presente contratto rimane in vigore fino alla sua sostituzione con il successivo contratto.

Allegato 2: Nuovi minimi tabellari

Livello	Parametro	Aumento retr. dal 01.03.2026	Aumento retr. dal 01.03.2027	Aumento retr. dal 01.03.2028
A	100	46,15	42,31	42,31
B	114	52,62	48,23	48,23
C	130	60,00	55,00	55,00
CS	133	61,38	56,27	56,27
D	140	64,62	59,23	59,23
E	155	71,54	65,58	65,58
F	173	79,85	73,19	73,19
G	190	87,69	80,38	80,38
Q	215	99,23	90,96	90,96

Allegato 3: Tabelle Retributive

Tabella retributiva base dal 01.03.2026

Livello	Parametro	Minimo tabellare 01.03.26	Contingenza	EDR	Indennità bilinguismo	Totale
A	100	1.142,82	513,96	10,33	8,78	1.675,89
B	114	1.302,81	515,67	10,33	8,78	1.837,59
C	130	1.485,66	517,26	10,33	8,78	2.022,03
CS	133	1.519,94	518,31	10,33	8,78	2.057,36
D	140	1.599,95	520,75	10,33	8,78	2.139,81
E	155	1.771,36	522,46	10,33	8,78	2.312,93
F	173	1.977,07	524,10	10,33	8,78	2.520,28
G	190	2.171,34	527,49	10,33	8,78	2.717,94
Quadro	215	2.457,03	529,75	10,33	8,78	3.005,89

Tabella retributiva base dal 01.03.2027

Livello	Parametro	Minimo tabellare 01.03.27	Contingenza	EDR	Indennità bilinguismo	Totale
A	100	1.185,13	513,96	10,33	8,78	1.718,20
B	114	1.351,04	515,67	10,33	8,78	1.885,82
C	130	1.540,66	517,26	10,33	8,78	2.077,03
CS	133	1.576,21	518,31	10,33	8,78	2.113,63
D	140	1.659,18	520,75	10,33	8,78	2.199,04
E	155	1.836,94	522,46	10,33	8,78	2.378,51
F	173	2.050,26	524,10	10,33	8,78	2.593,47
G	190	2.251,72	527,49	10,33	8,78	2.798,32
Quadro	215	2.547,99	529,75	10,33	8,78	3.096,85

Tabella retributiva base dal 01.03.2028

Livello	Parametro	Minimo tabellare 01.03.28	Contingenza	EDR	Indennità bilinguismo	Totale
A	100	1.227,44	513,96	10,33	8,78	1.760,51
B	114	1.399,27	515,67	10,33	8,78	1.934,05
C	130	1.595,66	517,26	10,33	8,78	2.132,03
CS	133	1.632,48	518,31	10,33	8,78	2.169,90
D	140	1.718,41	520,75	10,33	8,78	2.258,27
E	155	1.902,52	522,46	10,33	8,78	2.444,09
F	173	2.123,45	524,10	10,33	8,78	2.666,66
G	190	2.332,10	527,49	10,33	8,78	2.878,70
Quadro	215	2.638,95	529,75	10,33	8,78	3.187,81

Allegato 4: Esempio per la determinazione delle ore da imputare al conto ore e delle ore di lavoro straordinario

ALLEGATO 4

Determinazione dell'orario effettivo mensile per l'applicazione dell'istituto del conto ore e per la ulteriore determinazione delle ore di lavoro straordinario (art. 9 contratto per il personale dipendente dell'Associazione Provinciale di Soccorso Croce Bianca ONLUS)

calcolo della quantità delle ore straordinario da pagare	giu-05		lug-05		ago-05		set-05		ott-05		nov-05		dic-05		
	giorni ore	totale	giorni ore	totale	giorni ore	totale	giorni ore	totale	giorni ore	totale	giorni ore	totale	giorni ore	totale	
giorni di lavoro previsti nel mese	25	7	175	28	7	182	26	7	182	26	7	182	25	7	175
assenze del mese (per malattia, ferie, ROL, ...)	3	7	-21	0	7	0	0	7	0	0	7	0	2	7	-14
orario effettivo del mese (parametro di riferimento per quantificazione delle ore straordinarie)			154			182						176			161
ore effettivamente lavorate			180			182						175			182
ore di lavoro straordinario			26			0						0			21

calcolo delle ore occorrenti la 200 ore	giu-05		lug-05		ago-05		set-05		ott-05		nov-05		dic-05	
	giorni ore	totale	giorni ore	totale	giorni ore	totale	giorni ore	totale	giorni ore	totale	giorni ore	totale	giorni ore	totale
ore effettivamente lavorate		180		182		200		140		200		175		182
assenze del mese (per malattia, ferie, ROL, ...)		21		0		0		65		0		0		14
festività	1	7	7	0	1	7	7	0	7	0	1	7	2	14
totale		208		182		207		196		200		182		210
finale		200		200		200		200		200		200		200
ore eccedenti la 200 ore		8		0		7		0		0		0		10

ore da accantonare nel conto ore	18	0	11	14	18	0	11	0	11	0	11	0	11	0
ore da pagare con 25% di magg.	8	0	7	0	0	0	7	0	0	0	0	0	10	10

Allegato 5: Accordi sulla previdenza integrativa

Le parti firmatarie del presente accordo, avendo deciso di non dare corso all'istituzione di un proprio fondo di previdenza complementare, e ritenendo di possedere le caratteristiche di autonomia contrattuale collettiva a livello territoriale per la istituzione di un fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti del territorio del Trentino Alto Adige, convengono di aderire a Laborfonds - Fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti dai datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino Alto Adige, secondo le seguenti disposizioni come introdotte dai rinnovi contrattuali succedutisi nel tempo, in particolare del 17.11.1999, 19.12.2000, 19.03.2014, 15.02.2017 e 27.02.2023.

a) Iscrizione e Contribuzione

- Possono aderire al Fondo i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato e i lavoratori a tempo determinato che presentano la documentazione di iscrizione al fondo completa nel corso del mese di assunzione.
- La contribuzione minima a carico del lavoratore per avere diritto al contributo a carico del datore di lavoro è pari al 1 % della retribuzione mensile utile per il calcolo del TFR.
- I lavoratori possono versare al Fondo una contribuzione più elevata; l'incremento della contribuzione può essere effettuato a scaglioni di un punto percentuale fino a raggiungere la misura massima del 4 %, e è da calcolare sulla retribuzione utile al calcolo del TFR.
- Eventuali variazioni della contribuzione vengono comunicate al datore di lavoro consegnando l'apposito modello predisposto da Laborfonds; la variazione potrà avere decorrenza dal primo mese utile / ogni primo mese di ciascun trimestre (gennaio, aprile, luglio, ottobre).

b) Contribuzione Azienda

La contribuzione minima a carico del datore di lavoro è pari al 1,5 % della retribuzione mensile utile per il calcolo del TFR e viene incrementata al 2,5 % a condizione che anche il lavoratore aderente versi la propria quota pari almeno al 2 % o una percentuale superiore.

c) Quota TFR

La quota di TFR da destinare a Laborfonds è pari al 40% del TFR annuo, per gli occupati prima del 28.04.1993; tale quota è pari al 100 % del TFR maturato nell'anno, per gli occupati dopo il 28.04.1993.

d) Scelta per la destinazione del TFR

Il dipendente è tenuto a restituire la dichiarazione sulla destinazione del TFR maturando al più tardi entro la fine del mese di assunzione.

Allegato 6: Formazione continua

Ai fini e per gli effetti di cui all'art. 6 della legge n. 53/2000 le parti, nel riconoscere che i lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, considerano la valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo della professionalità come obiettivo di primaria importanza.

A tale fine provvederanno ad attivare e a verificare tutte le possibili forme di finanziamento finalizzato alla copertura degli oneri relativi all'attuazione di detti percorsi di formazione e a sostegno della partecipazione agli stessi da parte dei lavoratori.

La partecipazione dei lavoratori ai percorsi di formazione sarà favorita, previa consultazione con la R.S.U., anche attraverso l'utilizzo di vari istituti contrattuali, quali ad esempio:

- permessi individuali
- "banca ore" individuale, in cui confluiscono le ore eccedenti il normale orario di lavoro, fermo restando il riconoscimento della maggiorazione contrattuale per le stesse prevista, il cui utilizzo è riservato alla formazione individuale del lavoratore.

La progettazione dei percorsi di formazione e la scelta delle strutture formative formeranno oggetto di consultazione con la R.S.U.. Le parti riconoscono che la progettazione dei percorsi di formazione debba essere preceduta da un'indagine conoscitiva di rilevazione dei fabbisogni di formazione.

Allegato 7: Assistenza sanitaria integrativa

ACCORDO SINDACALE ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Addì 21.11.2017, presso la sede di Assoimprenditori Alto Adige in Bolzano,

tra

Associazione Provinciale di Soccorso Croce Bianca di Bolzano / Weißes Kreuz Onlus, rappresentata dal Direttore pro tempore dott. Ivo Bonamico, assistita da Assoimprenditori Alto Adige nella persona del dott. Andrea Baiardo (qui di seguito anche “Azienda” o “Croce Bianca”);

e

RSU, nelle persone dei signori Josef Gasser, Thomas Zöggeler e Martin Gianordoli

e

le seguenti Organizzazioni Sindacali Provinciali, in rappresentanza dei lavoratori di Croce Bianca:

- ASGB, rappresentata dal sig. Tony Tschenett;
- CGIL / AGB, rappresentata dalla sig.ra Anita Perkmann;
- SGBCISL, rappresentata dal sig. Günther Patscheider;
- di seguito congiuntamente anche “Parti”

Premesso che:

- con Accordo sindacale dd. 15.02.-21.04.2017 le Parti hanno concordato che a decorrere dalla data di costituzione e operatività del costituendo fondo integrativo sanitario per la Provincia Autonoma di Bolzano è dovuto a favore dello stesso fondo, per ciascun iscritto – inteso come iscritto tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato anche parziale - il versamento a totale carico dell’Azienda di un contributo pari ad Euro 120,00 annui, impegnandosi ad incontrarsi in prossimità alla costituzione del cennato Fondo;
- con delibera della Giunta Provinciale dd. 31.10.2017 è stato costituito il fondo sanitario integrativo della Provincia autonoma di Bolzano, denominato SaniPro;
- le Parti, esaminate la documentazione e le prestazioni concernenti il cennato fondo sanitario SaniPro, al fine di dare attuazione a quanto convenuto nell’Accordo sindacale di cui sopra CCAL,

stipulano e convengono quanto segue:

A) Oggetto e beneficiari

1. A decorrere dal 1° dicembre 2017 tutti i dipendenti della Croce Bianca con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, esclusi i lavoratori a chiamata, in forza alla medesima data, sono iscritti al fondo sanitario integrativo della Provincia autonoma di Bolzano, denominato SaniPro, costituito al fine di erogare prestazioni socio sanitarie complementari e integrative rispetto a quelle offerte dal Servizio Sanitario Nazionale, fatta salva la facoltà di esercitare rinuncia scritta. A tal fine, Croce Bianca attiverà la procedura di adesione come prevista dall’art. 6 dello Statuto di SaniPro che si allega al presente unitamente al Regolamento quale parte integrante ed essenziale.
2. Ai fini del presente accordo, ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica il medesimo regime previsto per il personale a tempo pieno.
3. Le Parti convengono e dichiarano espressamente che i lavoratori a chiamata, i lavoratori con rapporto a tempo determinato e i dirigenti non vengono iscritti a SaniPro.

I lavoratori assunti successivamente saranno iscritti al Fondo con la prima finestra utile così come definite nel Regolamento di Sanipro.

In caso di assenza ininterrotta dal servizio di durata superiore a tre mesi a seguito di aspettativa non retribuita, il personale non viene iscritto, per il corrispondente periodo, al fondo sanitario integrativo ed il datore di lavoro non versa, per il medesimo periodo, alcuna quota di contribuzione.

I lavoratori iscritti a SaniPro sono obbligati ad accettare e rispettare le prescrizioni normative, statutarie e regolamentarie previste da SaniPro, impegnandosi di evadere tutte le richieste di documenti ed informazioni necessari al fine di garantire l'erogazione delle prestazioni.

B) Contribuzione

1. Fatto salvo quanto previsto al seguente comma 3, per i suddetti lavoratori è prevista a decorrere dal 1° gennaio 2024 una contribuzione a carico dell'Azienda pari ad Euro 156,00 annui - suddivisi in 12 quote mensili da Euro 13,00 l'una, da corrispondere nei termini di cui al successivo comma 2 - che include qualsiasi contributo o costo fiscale a carico dell'azienda.
2. Tale importo annuo verrà corrisposto nelle modalità da concordare con il fondo SaniPro.
3. Per il solo mese di dicembre 2017 le Parti convengono che l'azienda versi entro il giorno 12 dicembre 2017 quale quota di contribuzione l'importo di Euro 5,00.
4. Le Parti danno atto che per il solo anno 2017 il fondo SaniPro erogherà le prestazioni a favore degli iscritti nel limite massimo dei contributi versati dalla Croce Bianca nella medesima annualità. Le Parti danno atto che la quota di contribuzione non ha carattere retributivo.

C) Durata e norme finali

1. La durata del presente accordo è convenuta con decorrenza dalla data odierna di sottoscrizione e scadenza al 31 dicembre 2019, data di scadenza del CCAL 2017-2019, con esclusione di qualsiasi tacita proroga.
2. Nel caso durante il periodo di vigenza del presente accordo si verificassero rilevanti modifiche di legge in materia di assistenza sanitaria integrativa, oppure, rilevanti modifiche o problematiche connesse al fondo sanitario SaniPro, le Parti convengono di affrontare tempestivamente tali questioni attraverso il confronto tra le Parti firmatarie.

Allegati: Statuto e Regolamento di SaniPro

Letto, confermato e sottoscritto

Bolzano, 21 novembre 2017

CROCE BIANCA

ASGB

ASSOIMPRENDITORI Alto Adige

CGIL / AGB

SGBCISL

**ACCORDO SINDACALE
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

Addì 08.07.2021, si sono incontrati:

Associazione Provinciale di Soccorso Croce Bianca di Bolzano / Weißes Kreuz Onlus, rappresentata dal Direttore pro tempore dott. Ivo Bonamico, assistita da Assoimprenditori Alto - Adige nella persona del dott. Andrea Baiardo, qui di seguito anche "Associazione" o "Croce Bianca";

e

la RSU, nelle persone dei sig.ri Josef Gasser, Thomas Zöggeler e Martin Gianordoli

e

le seguenti Organizzazioni Sindacali Provinciali:

- ASGB, rappresentata dal sig. Hans Joachim Dalsass;
- CGIL / AGB, rappresentata dalla sig.ra Anita Perkmann;
- SGBICISL, rappresentata dal sig. Günther Patscheider
qui di seguito congiuntamente anche "Parti",

Premesso che:

- in attuazione di quanto previsto nel Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro (CCAL) 2017-2019 l'Associazione e le citate Organizzazioni Sindacali Provinciali hanno con accordo sindacale del 21.11.2017 convenuto l'iscrizione a decorrere dal 1° dicembre 2017 di tutti i dipendenti della Croce Bianca con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, esclusi i lavoratori a chiamata, in forza alla medesima data, al fondo sanitario integrativo della Provincia autonoma di Bolzano, denominato SaniPro, alle condizioni e secondo le modalità di cui al citato accordo sindacale del 21.11.2017, avente scadenza al 31 dicembre 2019, data di scadenza del CCAL 2017-2019;
- con accordo sindacale del 22.07.2020 le Parti hanno rinnovato il CCAL per gli anni 2020/2021/2022;
- le Parti intendono prorogare sia per la parte economica che normativa quanto convenuto con accordo sindacale del 21.11.2017 fino alla scadenza del CCAL 2020-2022, e così fino al 31 dicembre 2022; tutto ciò premesso quale parte integrante ed essenziale del presente accordo

stipulano e convengono quanto segue:

le Parti concordano che quanto convenuto con accordo sindacale del 21.11.2017, che si allega alla presente quale parte integrante, si intende integralmente prorogato senza soluzione di continuità alle condizioni e secondo le modalità ivi pattuite, con validità fino alla data di scadenza del CCAL 2020-2022, e così fino al 31 dicembre 2022, con esclusione di qualsiasi tacita proroga.

Il presente accordo acquista efficacia espressa anche con eventuale conferma da parte dei sottoscrittori del presente accordo con messaggio elettronico semplice al mittente (a.baiardo@assoimprenditori.bz.it).

Allegati: accordo sindacale dd. 21.11.2017

Letto, confermato e sottoscritto

Bolzano, lì 08.07.2021

CROCE BIANCA ONLUS

RSU

ASSOIMPRENDITORI Alto Adige

OO.SS.

