

REGOLAMENTO

recante trattamenti normativi e di indennità economiche relativo al personale dirigente sindacale di Anief

INDICE

Titolo I

CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art.1 – Campo di applicazione

Art. 2 – Durata

Titolo II

CARATTERISTICHE DEI RAPPORTI

Art. 3 – Caratteristiche generali dei rapporti con il Sindacato ANIEF

Art. 4 – Modalità di costituzione dei rapporti

Art. 5 – Aspettative Legge 300/'70 e distacchi retribuiti

Art. 6 – Volontariato

Art. 7 – Assunzioni

Art. 8 – Documentazione

Art. 9 – Periodo di prova

Art. 10 – Part-time

Art. 11 – Contratti a tempo determinato

Art. 12 – Contratti di collaborazione

Titolo III

L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 13 – Orario

Art. 14 – Pausa lavoro

Art. 15 – Festività

Art. 16 – Ferie

Art. 17 – Comandi

Art. 18 – Preavviso

Art. 19 – Apprendistato professionalizzante

Art. 20 – Disciplina del lavoro agile

Titolo IV

CONGEDI E ASSENZE

Art. 21 – Malattia

Art. 22 – Infortunio e malattie di origine professionale

Art. 23 – Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o infortunio

Art. 24 – Gravi patologie

Art. 25 – Maternità

Art. 26 – Riposi giornalieri e malattia del bambino

Art. 27 – Congedi e assenze varie

Titolo V

DISCIPLINA

Art. 28 – Provvedimenti disciplinari

Titolo VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 29 – Inquadramento

Art. 30 – Trattamento economico

Art. 31 – Indennità di incarico, indennità di mandato, Indennità di funzione

Art. 32 – Trattenute per lo sciopero

Art. 33 – Trattamento di Fine Rapporto, accantonamento ed utilizzo

Art. 34 – Erogazione benefit o welfare aziendale

Art. 35 – Trattamento auto per uso occasionale del mezzo. Indennità chilometrica

Art. 36 – Missione

Art. 37 – Coperture assicurative

Art. 38 – Controversie

ALLEGATI

Allegato 1 Dichiaratoria degli inquadramenti del personale dipendente

Allegato 2 Tabella delle retribuzioni del personale dipendente

TITOLO I

Campo di applicazione e durata

Articolo 1

Campo di applicazione

Il presente Regolamento si applica all'Associazione professionale e sindacale Anief ed ad eventuali enti ad essa collegata, nelle sue varie articolazioni nazionali e territoriali, disciplinando il rapporto fra la stessa e gli associati che operano con comandi, distacchi, aspettative non retribuite, rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato, con contratti di collaborazione o con incarichi temporanei, ivi compresi quelli di natura volontaria.

Articolo 2

Durata

La durata del presente Regolamento è quadriennale per quanto riguarda la parte normativa ed economica e lo stesso entra in vigore dal 1° marzo 2024.

TITOLO II

Caratteristiche dei rapporti

Articolo 3

Caratteristiche generali dei rapporti con ANIEF

L'Associazione professionale e sindacale ANIEF è un'organizzazione sindacale di lavoratrici e lavoratori del comparto istruzione e ricerca, la cui vita interna è regolata dallo Statuto approvato dal Congresso Nazionale, dal presente Regolamento e da quello interno nonché dal Codice deontologico.

Il rapporto tra l'Associazione ed i propri dirigenti sindacali, ivi compresi quanti utilizzano comandi, distacchi ed aspettative, è basato esclusivamente sull'adesione ai valori fondativi, ai principi ed alle regole statutarie definite, con prevalenza dell'attività di militanza volontaria intesa come conseguenza dell'essersi associati ed al conseguente impegno a realizzare al meglio le decisioni di politica sindacale e organizzativa, in attuazione delle decisioni degli organismi decisionali nelle varie articolazioni territoriali, in relazione al rapporto gerarchico tra gli stessi previsti dallo Statuto.

Con il personale professionale, qualificato ed esecutivo il rapporto è realizzato in forma di lavoro subordinato ovvero con contratti di collaborazione nelle sue diverse forme; esso, comunque, presuppone ed implica la piena adesione e comunanza ideale rispetto ai valori ed ai fini perseguiti dall'ANIEF, così come indicati nel

suo Statuto, nel Codice deontologico, nel Regolamento interno e nel presente Regolamento, e si esplica con l'iscrizione all'Associazione. L'iscrizione all'associazione è condizione all'inserimento dei lavoratori subordinati e dei collaboratori e avviene con apposita modulistica messa a disposizione dall'Ente. I collaboratori verseranno la quota di iscrizione sindacale annualmente, in misura pari ad €. 50.00, in unica soluzione, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento d'interesse. I lavoratori subordinati, verseranno la quota dell'iscrizione sindacale, a seguito della sottoscrizione di apposita delega in occasione dell'assunzione, in misura pari ad €. 50.00 annui e sarà trattenuta dalla retribuzione mensile in 12 quote mensili di pari importo,.

L'adesione ai valori sopra indicati può implicare una mobilità di ruoli, funzioni e sedi di lavoro e di attività sindacale, al fine di rendere sempre più efficace ed adeguato il ruolo di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Articolo 4

Modalità di costituzione dei rapporti

L'impegno in ANIEF, nelle sue articolazioni direttamente o indirettamente riconducibili, si realizza in presenza di un incarico di direzione politico-sindacale e statutaria dell'Associazione o ad eventuali Enti collegati o su designazione di una iscritta o iscritto ad un incarico di lavoro di diverso genere (politico-sindacale, professionale, qualificato ed esecutivo) da parte di organismi esecutivi previsti dallo Statuto.

Il rapporto con l'Associazione o con le sue articolazioni ha natura prevalente, salvo il caso previsto dal successivo articolo 6 (Volontariato).

Eventuali altri impegni di tipo lavorativo remunerato debbono essere portati a conoscenza degli organismi esecutivi previsti dallo Statuto per essere autorizzati.

Ruoli e funzioni che comportano responsabilità di tipo politico-sindacale e organizzativo con contenuto fiduciario possono essere confermati o revocati dagli Organismi esecutivi previsti dallo Statuto.

Articolo 5

Aspettative Legge 300/1970 e distacchi retribuiti

In Anief operano iscritte ed iscritti i quali, per le funzioni che sono chiamati ad esercitare, utilizzano le prerogative sindacali attribuite da leggi e contratti all'organizzazione sindacale, quali i distacchi e i permessi sindacali retribuiti e le aspettative e i permessi sindacali non retribuiti.

I soggetti in regime di aspettativa o di distacco sindacale esercitano una funzione non assimilabile ad un rapporto di lavoro. Agli stessi può essere riconosciuta, con delibera dell'Organismo in composizione monocratica o plurale designato dal Consiglio Nazionale, una contribuzione aggiuntiva, ai sensi dell'art. 3, c. 5 del D. lgs. 16 settembre 1996, n. 564, e successive modifiche ed integrazioni.

Al personale in aspettativa sindacale non retribuita può essere corrisposta, con delibera dell'Organismo in composizione monocratica o plurale designato dal Consiglio Nazionale, un'indennità di mancato guadagno pari, almeno, al trattamento economico fisso e ricorrente precedentemente goduto.

L'indennità sarà adeguata in relazione alla dinamica della retribuzione utile ai fini della contribuzione figurativa, attestata dal datore di lavoro ogni anno ed è rapportata alle ore mensili di aspettativa sindacale.

Al dirigente in aspettativa non retribuita cui è riconosciuto un trattamento assimilato a quello di lavoro dipendente ai soli fini del trattamento economico, è altresì assicurata, al momento della cessazione dal mandato, una indennità di fine mandato calcolato in modo analogo alle modalità di determinazione del TFR (art. 2120 c.c.) per il periodo di attività svolta.

Alla cessazione dell'incarico sindacale - originario e successivo - viene meno il distacco o l'aspettativa sindacale ed ogni relativa spettanza.

Le modalità di espletamento della funzione e i relativi trattamenti sono disciplinate dal presente Regolamento, salva diversa pattuizione scritta.

Articolo 6

Volontariato

L'attività di volontariato in ANIEF è promossa per la diffusione dei valori dell'Associazione ed è prestata in modo spontaneo e gratuito, in ragione della condivisione dei suddetti valori.

Per tale attività di volontariato è riconosciuto il solo rimborso delle spese vive regolarmente documentate secondo le modalità previste dal presente Regolamento e gli schemi allegati e debitamente compilati.

Possono essere messi a disposizione dei volontari strumenti e attrezzature utili a facilitare l'effettuazione della prestazione volontaria.

Le modalità di svolgimento del volontariato anche ai fini del riconoscimento dello Status di volontario sono definite sulla base dell'adesione del volontario ai valori fondativi dell'ANIEF riportati nell'apposita ò le attività e le tutele previste per tale status.

Articolo 7

Assunzioni

Agli associati che svolgono prestazioni di lavoro di tipo subordinato, all'atto della costituzione del rapporto sarà sottoposto un contratto di lavoro, nelle varie forme consentite dalla legge, con indicazione delle informazioni necessarie per rendere trasparenti gli aspetti economici e normativi del rapporto così costituito.

Stante la specificità delle attività di ANIEF, l'indicazione delle qualifiche esecutive, tecniche e professionali va intesa come polifunzionale al fine di rendere possibile le varie attività necessarie al funzionamento dell'Associazione nonché di favorire la maturazione di esperienze, la creazione di spirito di collaborazione, per la maggiore efficienza ed anche il contenimento dei costi.

All'atto dell'assunzione è consegnata copia del presente Regolamento e di quello interno, che il nuovo assunto controfirmerà per presa visione ed accettazione, con copia dello Statuto e del codice deontologico.

Le assunzioni sono effettuate dal Presidente Nazionale anche su proposta dei Presidenti regionali.

Le stesse modalità, per quanto compatibili, dovranno essere osservate per i distacchi e le aspettative sindacali.

Articolo 8

Documentazione

All'atto dell'avvio del rapporto di lavoro, il lavoratore deve presentare la relativa documentazione propedeutica.

Ogni variazione rilevante deve essere tempestivamente comunicata dallo stesso.

Il rapporto di lavoro si considera perfezionato con la sottoscrizione del contratto di lavoro.

Articolo 9

Periodo di prova

Il periodo di prova per i rapporti di lavoro subordinato ha durata di 180 giorni per tutti i profili ed i livelli.

Articolo 10

Part - time

Le assunzioni a tempo parziale o trasformazioni di rapporti a tempo pieno in essere sono ammesse senza un limite di orario settimanale.

Il trattamento economico sarà proporzionalmente rapportato alla durata della prestazione lavorativa.

Prestazioni eccedenti l'orario di lavoro concordato possono essere richieste nel limite di 40 ore settimanali.

Al lavoratore oltre alla retribuzione spettante verrà corrisposta per le maggiori prestazioni una maggiorazione omnicomprensiva di ogni ulteriore istituto contrattuale del 10%.

Con preavviso di 6 giorni lavorativi, in presenza di ragioni organizzative successivamente intervenute, può essere modificata da Anief l'articolazione dell'orario di lavoro, con diversa collocazione della stessa durante le giornate lavorative o con un aumento strutturale delle ore di lavoro complessivamente richieste, fino al massimo del 25% dell'orario previsto dal contratto di lavoro.

Il lavoratore, fatta salva la presenza di una causa rilevante o di un rapporto di lavoro subordinato in corso presso altro datore di lavoro nelle fasce orarie richieste non può rifiutare la modifica proposta.

Nel caso di modifica temporanea della collocazione dell'orario di lavoro o del numero delle ore complessivamente effettuate rispetto alla previsione originaria o successivamente concordata dell'orario di lavoro, i lavoratori avranno diritto ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria.

Articolo 11

Contratti a tempo determinato

L'Associazione, nei limiti delle previsioni normative, può far ricorso al rapporto di lavoro a termine nel limite del rapporto di cinque lavoratori per ogni lavoratore a tempo indeterminato occupato a livello nazionale presente all'atto dell'assunzione.

La durata massima del contratto a termine è quella prevista dalla normativa vigente all'atto dell'assunzione.

Articolo 12

Contratti di collaborazione

E' possibile per determinate esigenze e per un periodo di tempo definito, ricorrere a:

- a) rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 409 c.p.c.;
- b) prestazioni di collaborazione occasionali (prestazioni d'opera ex art. 2222 c.c.).

I contratti di collaborazione dovranno essere redatti per iscritto secondo i principi e le disposizioni di legge.

I compensi, ferme restando le determinazioni di legge in materia fiscale, previdenziale ed assicurativa, saranno determinati dall'Organismo in composizione monocratica o plurale designato dal Consiglio Nazionale secondo un criterio di proporzionalità rispetto all'impegno lavorativo richiesto.

TITOLO III

L'organizzazione del lavoro

Articolo 13

Orario

L'orario settimanale di attività per il personale dipendente è fissato in 40 ore.

In casi espressamente autorizzati dall'Organismo in composizione monocratica o plurale designato dal Consiglio Nazionale e contrattualmente regolamentati è possibile utilizzare forma di lavoro a distanza e lavoro agile. Il ricorso al lavoro straordinario riveste carattere di eccezionalità dovendo, normalmente, procedere, in caso di maggiori prestazioni svolte, a compensare le ore, anche attraverso sistemi di banca ore, entro un anno dalla maggiore prestazione.

Articolo 14

Pausa lavoro

Qualora l'orario di lavoro sia pari o ecceda le sei ore giornaliere, il lavoratore beneficia obbligatoriamente di una pausa di almeno 30 minuti, secondo modalità definite in sede di struttura, ai fini del recupero delle energie psicofisiche e per l'eventuale consumazione del pasto.

Articolo 15

Festività

Sono da considerare giorni festivi nazionali e, pertanto, non lavorativi, oltre alle domeniche, le seguenti festività:

- a) Festività nazionali
 - 1) 25 aprile, festa della Liberazione
 - 2) 1° maggio, festa dei lavoratori
 - 3) 2 Giugno, festa della Repubblica

- b) Festività infrasettimanali
 - 1) 1° giorno dell'anno
 - 2) Epifania
 - 3) Lunedì di Pasqua
 - 4) 15 agosto
 - 5) 1° novembre
 - 6) 8 dicembre
 - 7) 25 dicembre
 - 8) 26 dicembre
 - 9) Il Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

Ai dipendenti di diversa fede religiosa è consentito di godere di un ulteriore giorno di festività non retribuita, indicato da ciascuno in base all'evento più significativo della propria fede religiosa.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile, sarà corrisposto un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Per la festività civile del 4 novembre si applicherà il trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

A queste festività si aggiungono quattro riposi giornalieri compensativi.

I riposi compensativi possono essere goduti separatamente o in un'unica soluzione, previo accordo scritto con la struttura di riferimento.

Per i giorni di recupero di festività non vengono corrisposti buoni pasto o indennità sostitutive.

Essi devono essere fruiti entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, in casi eccezionali entro il 30 giugno dell'anno successivo; dopo tale data il diritto decade.

I riposi compensativi non sono cumulabili fra di loro.

Articolo 16

Ferie

Per quanti operano con continuità, per l'intero anno, sono previsti:

- 1) 26 giorni lavorativi di ferie, in regime di 6 giorni lavorativi settimanali;
- 2) 22 giorni lavorativi di ferie, in regime di 5 giorni lavorativi settimanali.

Sono escluse dal computo le domeniche e le festività nazionali infrasettimanali eventualmente cadenti nel periodo di ferie che sarà prolungato di tanti giorni per quante sono le domeniche e le festività in esso comprese.

Il periodo di fruizione delle ferie avverrà normalmente dal 15 giugno al 15 settembre e per almeno due settimane consecutive.

Al fine della fruizione delle ferie annuali nel suddetto periodo per un periodo di almeno due settimane consecutive, ogni dipendente dovrà far pervenire, alla direzione, entro e non oltre il 15 maggio di ogni anno la richiesta di ferie con indicazione del periodo di richiesta di godimento. La richiesta, pervenuta tempestivamente, sarà sottoposta al vaglio della direzione amministrativa per la sua approvazione compatibilmente con le esigenze organizzative. La comunicazione dell'esito della richiesta verrà fornita entro il 31 maggio.

Sia le due settimane che il restante periodo di ferie, nonché le festività soppresse, debbono essere programmate tramite un calendario annuo che eviti l'interruzione dell'attività degli uffici.

Le ferie non godute entro l'anno devono essere fruiti normalmente nei primi sei mesi dell'anno successivo.

La richiesta relativa all'utilizzo delle ferie deve essere presentata, con congruo preavviso per la relativa autorizzazione.

Il personale con eccedenza di ferie residue degli anni precedenti può cedere parte del suo monte ferie residuo fino ad un massimo di una settimana ad un collega con residuo negativo ed in situazione di bisogno per esigenze personali o familiari.

Articolo 17

Comandi

Il personale ANIEF può essere distaccato presso altre strutture direttamente collegate con l'Associazione, in presenza di ragioni motivate e con preavviso di norma di almeno due giorni.

Articolo 18

Preavviso

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, il preavviso per il personale inquadrato ai livelli 3°, 4° e 5° è di 20 giorni di calendario, mentre per il personale inquadrato ai livelli 1° e 2° è di 30 giorni di calendario.

Il preavviso non spetta in caso di licenziamento per giusta causa.

La parte che risolve il rapporto, senza l'osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione (comprensivo dei ratei di 13[^]), per il periodo di mancato preavviso.

Il licenziamento deve essere notificato per iscritto.

Le parti possono pattuire l'esonero degli obblighi relativi alle reciproche prestazioni.

Il rientro nel luogo di lavoro, nel caso di aspettativa o distacco, non comporta alcun preavviso se non l'individuazione di un tempo nel quale organizzare il rientro.

Articolo 19

Disciplina dell'apprendistato

L'Anief al fine di promuovere l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, favorisce l'utilizzo del rapporto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 44 del D. Lgs. 81/2015.

Per quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alle discipline generali di cui all'art. 42 della suddetta norma.

La durata del rapporto di lavoro è prevista per 3 anni ed è ammessa per tutti i profili professionali rientranti nei livelli da 1 a 4.

Durante il periodo di apprendistato è riconosciuta al lavoratore la retribuzione del livello immediatamente inferiore rispetto a quello del profilo professionale di inquadramento per i profili rientranti nel livello 4° e di due livelli per i restanti profili. Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro potrà interrompere il rapporto di lavoro nei termini del preavviso di cui all'art. 18 con decorrenza dalla fine del periodo formativo.

Per quanto attiene la formazione, le modalità che potranno essere adottate sono quelle dell'affiancamento o di formazione d'aula o a distanza.

Profili professionali	Ore complessive di formazione professionalizzante	Durata
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria)	120 60 ore	36 mesi
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica	40	36 mesi
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico- pratiche	40	36 mesi
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche	40	36 mesi

Semplici conoscenze pratiche 40 36 mesi

Art. 20

Disciplina del lavoro agile

L'Anief riconosce il lavoro agile quale forma di lavoro, in grado di poter conciliare i tempi di vita e di lavoro nel rispetto dell'organizzazione e delle esigenze del lavoro. Lo svolgimento della prestazione in modalità agile, su autorizzazione del Presidente Nazionale, anche su proposta dei Presidenti Regionali, dovrà essere definita con un'integrazione del contratto individuale e potrà essere determinato (arco di tempo definito) o indeterminato.

Nel caso di durata indeterminata, ciascuna delle parti potrà recedere dallo svolgimento della prestazione con preavviso da recapitare all'altra di almeno 60 giorni di calendario.

La prestazione in modo agile dovrà prevedere lo svolgimento della prestazione in luoghi diversi di quelli del datore di lavoro per almeno un giorno alla settimana o 5 giorni, anche consecutivi, al mese sulla base di turni o cicli di lavoro predefiniti nel contratto individuale di lavoro.

Hanno priorità nello svolgimento del lavoro agile le lavoratrici in gravidanza o nei primi 8 anni di vita del bambino, i lavoratori con bambini fino ad 8 anni di vita nonché i lavoratori che assistono un proprio congiunto convivente in condizione di cui alla L.104/92.

In caso di svolgimento di lavoro con modalità agile l'associazione mette a disposizione del lavoratore idoneo strumenti di lavoro a distanza.

TITOLO IV

Congedi e Assenze

Articolo 21

Malattia

L'assenza per malattia, salvo giustificato impedimento, deve essere comunicata obbligatoriamente, in modo tempestivo e comunque almeno nello stesso giorno in prossimità dell'inizio della prestazione di lavoro, con successiva produzione della certificazione medica secondo le disposizioni di legge.

Per il periodo della malattia fino ad un massimo di 180 giorni, la retribuzione sarà corrisposta come segue:

- per i primi 30 giorni per intero;
- dal 31° al 60° giorno al 75%;
- dal 61° al 180° al 50%.

I suddetti trattamenti comprendono la quota a carico dell'Inps.

Nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) nei giorni di carenza malattia (primi 3 giorni) la retribuzione a carico del datore di lavoro viene corrisposta al 100% per il primo evento di malattia, al 66% nel secondo evento, al 50% per il terzo evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quarto evento.

Non sono computabili ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma gli eventi morbosità gravi o di particolare tutela dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, Day Hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e gravi patologie, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale;
- eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Trattamenti di miglior favore potranno essere riconosciuti dal Presidente Nazionale anche su proposta dei Presidenti regionali, in casi di gravi patologie.

In caso di insorgenza di malattia durante la fruizione delle ferie, esse si intendono interrotte - dietro presentazione della relativa certificazione - soltanto nel caso di ricovero ospedaliero, di insorgenza di patologie gravi e/o in presenza di certificazione di malattia rilasciata, in ogni caso, da una struttura ospedaliera o sanitaria.

Articolo 22

Infortunio e malattie di origine professionale

In caso di infortunio o di malattie di origine professionale, la retribuzione sarà corrisposta integralmente fino a guarigione.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità.

In caso di omessa o tardiva comunicazione, per l'eventuale mancato indennizzo, l'Associazione è esonerata da ogni ipotesi risarcitoria.

Articolo 23

Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o infortunio

In caso di malattia, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per assenze pari a 180 giorni anche non consecutive nel triennio precedente.

Ai fini della maturazione di detto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei 3 anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

In caso di infortunio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per assenze pari a 365 giornate anche non consecutive nel triennio precedente.

Ai fini della maturazione di detto periodo, si sommano tutte le assenze per infortunio avvenute nei 3 anni precedenti l'ultimo infortunio in corso.

Su richiesta del lavoratore, nei casi di cui ai punti precedenti, tale periodo potrà essere prolungato con richiesta tramite raccomandata R.R., inviata prima della scadenza del periodo di comporto, un'aspettativa non retribuita della durata massima di 2 mesi.

Al compimento del periodo di comporto o alla fine del periodo di aspettativa, scaduto il termine di comporto, il rapporto di lavoro potrà essere risolto.

Articolo 24

Gravi patologie

Nel caso di gravi patologie che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili (come, ad es. l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da sindromi da immunodeficienza) sono esclusi, dal computo dei giorni di assenza per malattia, i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di day hospital, di assenze per terapie, debitamente certificati.

Articolo 25

Maternità

Il congedo per maternità e paternità, per affidamento ed il congedo parentale deve essere richiesto preventivamente all'INPS.

Alla lavoratrice madre che ne fa richiesta entro l'anno di vita del bambino, deve essere consentita una diversa modulazione dell'orario di lavoro compatibilmente con le esigenze della struttura anche con ricorso al tempo parziale e al lavoro agile.

Per la tutela della genitorialità si applicano le disposizioni di legge e le condizioni di miglior favore laddove previste dal presente regolamento.

Articolo 26

Riposi giornalieri e malattia del bambino

Durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre ha diritto a riposi giornalieri, con la possibilità di allontanarsi dal posto di lavoro.

La durata dei riposi è la seguente:

- a) 2 ore, nel caso di un orario giornaliero di lavoro pari o superiore a 6 ore;
- b) 1 ora, nel caso di un orario giornaliero di lavoro inferiore a 6 ore.

Il padre lavoratore ha la possibilità di fruire dei riposi e del relativo trattamento economico, in base al proprio orario di lavoro giornaliero:

- 1) nel caso in cui i figli siano stati affidati solo al padre;
- 2) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- 3) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente e non possa accudire stabilmente il bambino;
- 4) in caso di morte o grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere fruite anche dal padre.

Fino al compimento del terzo anno di età del figlio, entrambi i genitori possono, alternativamente, astenersi dal lavoro per la malattia del figlio, senza limiti temporali e senza diritto alla retribuzione.

Dai tre agli otto anni, ciascun genitore ha diritto a 5 giorni lavorativi ogni anno per le malattie del figlio o di ciascun figlio e senza diritto alla retribuzione.

Articolo 27

Congedi e assenze varie

L'Anief promuove il diritto alla formazione e allo studio.

Tutti i lavoratori-studenti, compresi quelli universitari (anche fuori corso), hanno diritto ad un giorno di permesso retribuito per lo svolgimento dell'esame, che deve essere concesso indipendentemente dall'ora in cui viene effettuato l'esame e quindi anche se non coincide con l'orario di lavoro (art.10, Legge 300/70; art.13, Legge 845/78).

Nell'ambito delle iniziative intraprese per il diritto allo studio l'ANIEF riconosce a coloro che abbiano almeno 5 anni di anzianità di servizio la possibilità di chiedere un periodo di sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione, per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 11 mesi, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il congedo è finalizzato:

- 1) al completamento della scuola dell'obbligo;
- 2) al conseguimento del titolo di studio di secondo grado e del diploma universitario o di laurea;
- 3) alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dalla ANIEF nelle sue varie forme.

Durante tale periodo si conserva il posto di lavoro e non si ha diritto alla retribuzione.

Il congedo per la formazione non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

La richiesta di congedo formativo può non essere accolta oppure, in caso di comprovate esigenze organizzative, ne può essere differito l'accoglimento.

In questo caso, la struttura interessata deve comunque individuare, con il richiedente, le modalità di fruizione del congedo.

In caso di differimento o diniego dell'esercizio di tale facoltà, il termine di preavviso non è inferiore a 30 giorni.

Si può procedere al riscatto di tale periodo oppure al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria (art. 5, Legge n.53/00).

In caso di assenze per tornate elettorali, coloro che vengono nominati presidente, segretario, scrutatore, rappresentante di lista o di gruppo presso seggi elettorali, in occasione di qualsiasi tipo di consultazione (compresi i referendum), hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni.

I giorni festivi e quelli non lavorativi sono recuperati con giornate di riposo compensativo (Legge 53/90; Legge 69/92).

In caso di donazione gratuita del sangue i lavoratori hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per l'intera giornata lavorativa in cui effettuano la donazione, allo scopo di ripristinare le energie fisiche, percependo la normale retribuzione, posta a carico dell'INPS che è anticipata dal datore di lavoro.

Il periodo di riposo ha la durata di 24 ore a decorrere dal momento in cui ci si assenta dal lavoro per il prelievo. (Legge 584/67; D.M. 8 aprile 1968; Legge 107/90; Legge 52/01).

In caso di assistenza a soggetti con disabilità i lavoratori che hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti sono:

- 1) i maggiorenni con disabilità grave;
- 2) i genitori lavoratori, in alternativa madre o padre, anche adottivi e affidatari, di minori con disabilità grave;
- 3) il coniuge;
- 4) il parente o l'affine entro il secondo grado, anche non conviventi con persona con disabilità grave, anche maggiorenne;
- 5) il parente o l'affine di terzo grado alle condizioni previste dalla normativa vigente.

La retribuzione relativa a tali permessi è posta a carico dell'INPS ed è anticipata dal datore di lavoro.

Tali periodi di assenza non sono utili alla maturazione delle ferie e delle mensilità aggiuntive. I permessi retribuiti spettanti sono i seguenti:

- a) per i maggiorenni con disabilità grave: 2 ore al giorno oppure 3 giorni al mese, fruibili continuativamente o frazionati;
- b) per i genitori lavoratori, ecc.: fino a 3 anni del bambino, mediante prolungamento del congedo parentale oppure 2 ore al giorno oppure 3 giorni al mese frazionati o continuativi;
- c) per i parenti o affini, ecc.: 3 giorni al mese frazionati o continuativi.

Nel caso dei 3 giorni mensili di permesso, il lavoratore può frazionarli in mezze giornate lavorative calcolate sull'orario complessivo di lavoro giornaliero di fatto osservato.

Le due ore di permesso giornaliero spettano se l'orario di lavoro giornaliero è superiore alle 6 ore, altrimenti il permesso è solo di 1 ora al giorno.

Il lavoratore che assiste una persona con disabilità grave può usufruire di due anni di congedo ordinario nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Hanno diritto di usufruirne:

- 1) i genitori della persona con disabilità grave;
- 2) i fratelli e le sorelle, nel caso in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio;
- 3) il coniuge;
- 4) i figli, sempre in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave.

Per usufruire del congedo è necessario documentare la convivenza.

I periodi di congedo fino ad un massimo di due anni possono essere fruiti in modo continuativo o frazionato. Il beneficio è frazionabile anche a giorni interi.

Al lavoratore spetta un'indennità pari all'ultima retribuzione percepita mentre, ai fini pensionistici, la contribuzione è figurativa (art. 33, Legge 104/92 e successive modifiche).

Il personale dipendente dell'ANIEF può chiedere di essere collocato in aspettativa, a domanda, senza preavviso, in caso di attribuzione di una supplenza presso una scuola di ogni ordine e grado del sistema nazionale di istruzione. L'aspettativa per attribuzione di una supplenza verrà riconosciuta per massimo due anni, anche per sommatoria, nell'arco della vita lavorativa presso l'associazione.

Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro rimane sospeso e non matura alcun diritto alla retribuzione, diretta o differita, alle ferie, ai permessi e ad ogni altro trattamento previsto dal presente regolamento.

Si 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 o affini, dietro presentazione di apposita certificazione o autodichiarazione.

In tali giorni di permesso non vanno considerati quelli festivi e quelli non lavorativi.

Se tali eventi avvengono fuori dai confini nazionali il permesso retribuito è di 6 giorni lavorativi all'anno.

Si può richiedere, inoltre, per gravi e documentati motivi familiari e/o in presenza di progetti di recupero da etilismo o tossicodipendenza, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni.

Durante tale periodo si conserva il posto di lavoro, non si ha diritto alla retribuzione e non si può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Tale congedo non è computato ai fini previdenziali; si può procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo il criterio della prosecuzione volontaria (art. 4, Legge n.53/00).

Nel caso di contrazione di matrimonio o di unione di fatto ai sensi della legge la durata del congedo è di quindici giorni di calendario, regolarmente retribuiti.

Per unioni di fatto, anche tra soggetti dello stesso genere, si intendono quelle registrate presso l'anagrafe comunale, ove previsto, oppure attraverso l'autocertificazione della propria situazione di fatto a fronte di conclamata convivenza e/o presenza di figli riconosciuti.

Il congedo derivante da unioni di fatto non può essere fruito più di una volta nell'arco di cinque anni.

Per i lavoratori e lavoratrici dipendenti in regime di full time sono previste 24 ore di permesso retribuito annue, da proporzionare in caso di rapporto di lavoro part time.

La richiesta di permesso orario deve pervenire almeno 12 ore prima dell'inizio dell'attività lavorativa e deve conseguentemente essere autorizzata dal datore di lavoro o da un suo delegato per considerarsi fruibile.

Le ore di permesso orario non possono essere usufruite per l'intera giornata di lavoro ma nel limite massimo di mezza giornata per i rapporti di lavoro full time e di 3 ore per i rapporti di lavoro part time e non possono, infine, essere usufruite, di norma, nelle giornate precedenti e/o successive alle giornate di festività e/o ferie.

Il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di aspettativa non retribuita per i gravi motivi personali e familiari, relativi sia alla propria situazione personale, che della propria famiglia anagrafica e dei

soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale periodo di aspettativa non retribuita, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non potrà svolgere altra attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né per la maturazione di qualsiasi altro istituto retributivo e normativo.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati o i motivi personali che sono alla base della stessa. L'aspettativa non retribuita per motivi gravi e personali non potrà in ogni caso essere richiesta per un periodo continuativo superiore a tre mesi. Sarà comunque possibile richiedere ulteriori periodi qualora sussistano i gravi e documentati motivi, ai sensi dei commi precedenti, nel limite massimo di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa del dipendente.

Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta di aspettativa personale, ad esprimersi sulla stessa ed a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale dell'aspettativa devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda potrà essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

L'Anief assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di aspettativa non retribuita può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

TITOLO V

Disciplina

Articolo 28

Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza dei doveri di cui al presente Regolamento, del Regolamento interno e delle norme di deontologia da parte del personale soggetto a comandi, distacchi e aspettative sindacali dà luogo alla revoca dei medesimi ove venga meno il rapporto fiduciario e del rapporto di collaborazione per i dirigenti, funzionari sindacali volontari, fermo restando quanto previsto dallo Statuto.

L'inosservanza delle norme del presente Regolamento, del Regolamento interno e del codice deontologico da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti disciplinari in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa nella misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;
- 5) licenziamento disciplinare con preavviso;
- 6) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Nel rispetto del principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali:

- a) il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:
 - 1) alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
 - 2) al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - 3) all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
 - 4) alla responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - 5) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
 - 6) al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente.

- b) le sanzioni di cui ai punti 1,2 e 3, si applicano al dipendente per:
 - 1) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, inosservanza delle disposizioni in tema di assenza per malattia;
 - 2) esecuzione con negligenza del lavoro affidato;
 - 3) assenze dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
 - 4) mancata comunicazione di ogni mutamento del proprio domicilio, sia durante il lavoro che durante i congedi.

- c) il provvedimento della sospensione della retribuzione e dal lavoro si applica nei confronti del lavoratore che:

- 1) arrechi colpevolmente danno alle cose ricevute in dotazione ed uso;
- 2) si presenti in servizio in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di droga;
- 3) commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la multa.

d) salva ogni altra azione legale, il provvedimento di licenziamento disciplinare con preavviso si applica, per le seguenti mancanze:

- 1) assenza ingiustificata oltre tre giorni, anche non continuativi, nell'anno solare;
- 2) esecuzione senza permesso di lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro nel luogo di lavoro;
- 3) recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto.

e) il licenziamento senza preavviso si applica per le seguenti mancanze:

- 1) furto nella struttura;
- 2) trafugamento o diffusione di documenti e dati riservati dell'organizzazione, abuso di fiducia, concorrenza, violazione del segreto di ufficio;
- 3) condanna definitiva ad una pena detentiva;
- 4) condanna definitiva per reati connessi all'esercizio dell'attività sindacale, contrari all'etica professionale;
- 5) appartenenza ad associazioni con finalità incompatibili con lo Statuto dell'ANIEF;
- 6) esecuzione, in concorrenza o in conflitto di interessi con ANIEF, di attività per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- 7) recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione;
- 8) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti pregiudizievoli agli interessi dell'ANIEF, dei colleghi di lavoro e dei dirigenti sindacali.

L'importo delle ritenute per multa sarà destinato ad attività sociali ed il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

I responsabili delle strutture territoriali di Anief porteranno a conoscenza dei lavoratori i contenuti del presente regolamento anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore, colpito da provvedimento disciplinare che intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può avvalersi delle procedure di conciliazione di legge.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni purché il datore di lavoro ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Nei casi in cui, in attuazione dell'art. 27 (provvedimenti disciplinari) del presente regolamento, il dipendente iscritto sia sospeso dall'esercizio dell'attività, al medesimo non viene erogato lo stipendio.

TITOLO VI

Trattamento economico

Articolo 29

Inquadramento

I livelli di inquadramento, i profili professionali e i relativi trattamenti economici, riportati nelle tabelle allegatae, riguardano il personale dipendente operante nelle strutture territoriali e nazionali Anief.

Non sono ammessi trattamenti economici o qualsiasi altro importo superiore a quelli indicati nel Regolamento nazionale, ad esclusione di quanto stabilito dall'Organismo in composizione monocratica o plurale designato dal Consiglio Nazionale in relazione alla quantificazione delle indennità di incarico e di mandato di cui ai successivi articoli 30 e 31, commisurate al rilievo delle connesse funzioni.

Articolo 30

Trattamento economico

Per il personale in aspettativa sindacale potranno essere riconosciuti i trattamenti retributivi già nel patrimonio del lavoratore alla data dell'inizio dell'aspettativa sindacale ricavabili dai prospetti paga presentati dai lavoratori e riferibili agli elementi retributivi previsti dal CCNL applicato al rapporto di lavoro in essere.

I compensi mensili per i lavoratori dipendenti, a regime, previsti per ciascun livello, sono quelli indicati nelle tabelle allegatae valevoli fino al 31 dicembre 2023.

Gli adeguamenti periodici economici per il quadriennio 2024/2027 sono deliberati annualmente nel corso dell'anno ma con effetto sin dal 1 gennaio di ogni anno, dal Consiglio Nazionale in relazione alle condizioni economiche patrimoniali dell'Associazione Nazionali, delle strutture territoriali e dipartimentali; tenendo in considerazione la perdita del potere di acquisto dei redditi per effetto dell'andamento inflazionistico.

Gli stessi vengono corrisposti per 14 mensilità.

La 13^a viene corrisposta a metà dicembre di ogni anno e, ai fini dell'attribuzione dei dodicesimi, fa fede il periodo: 1° gennaio - 31 dicembre.

Il personale in aspettativa retribuita, distacco retribuito o in posizione di comando ha l'obbligo di presentare, annualmente, il modello CU e di fornire, con le scadenze indicate, all'ufficio che provvede a liquidare le retribuzioni copia del cedolino paga del luogo di lavoro di provenienza per procedere agli eventuali adeguamenti.

Le retribuzioni ed i compensi corrisposti dall'ANIEF sono cumulabili con ogni emolumento percepito per incarichi o funzioni di rappresentanza svolti all'esterno in favore dell'associazione.

Articolo 31

Indennità di incarico, indennità di mandato, indennità di funzione

Gli incarichi di Segreteria e quelli politico sindacali, per la durata del mandato, comportano l'attribuzione di potere rappresentativo nei limiti e con le modalità fissate dallo Statuto; sono, dunque, per loro natura, temporanei.

Ai Presidenti Regionali, ai componenti del Direzione Nazionale e ad ogni altro componente degli organi statutari e delle strutture associative possono essere riconosciute indennità di incarico o di mandato, sulla base delle specifiche delibere assunte dall'Organismo in composizione monocratica o plurale designato dal Consiglio Nazionale.

Può essere riconosciuto anche ai dirigenti sindacali che svolgono attività sindacale e di rappresentanza per conto dell'associazione sindacale, senza alcun rapporto di lavoro di cui al presente regolamento, oltre al rimborso delle effettive spese sostenute, nei limiti delle previsioni normative e del presente regolamento, un'indennità di mandato sindacale il cui importo è commisurato ad un gettone di presenza oraria a titolo di rimborso forfettario del valore lordo di euro 8,5 per ogni ora di impegno sindacale svolto sulla base delle attività richieste ed autorizzate dal Presidente Nazionale e/o dai Presidenti Regionali.

La suddetta indennità ai fini contributivi e fiscali è assoggettata al trattamento previsto per le indennità assimilate a lavoro dipendente di cui all'art. 50 del TUIR e alla contribuzione alla gestione separata di cui alla Legge 335/95 in relazione allo stato di ogni dirigente sindacale.

Per ogni livello di inquadramento del personale politico-sindacale con incarichi non elettivi o di nomina, può essere decisa dall'Organismo in composizione monocratica o plurale designato dal Consiglio Nazionale Direzione Nazionale, mediante delibera scritta motivata, un'indennità di funzione il cui scopo è quello di riconoscere prestazioni di carattere eccezionale che, pur all'interno del profilo ricoperto, esorbitano o mettono in campo responsabilità e/o competenze peculiari.

Per ogni livello di inquadramento del personale professionale, qualificato ed esecutivo, possono essere decisi, dall'Organismo in composizione monocratica o plurale dal Consiglio Nazionale, mediante delibera scritta motivata, indennità di funzione al fine di rispondere a problemi specifici di consolidata professionalità e/o derivanti dalle modificazioni dell'organizzazione del lavoro e/o dall'attribuzione di specifiche responsabilità.

Eventuali eccedenze, rispetto ai trattamenti attuali, dovranno essere assorbite.

Le indennità di incarico, di mandato e di funzione possono essere sottoposte a contribuzione aggiuntiva per il personale collocato in distacco o in aspettativa soltanto dietro delibera positiva dell'Organismo in composizione monocratica o plurale designato dal Consiglio Nazionale.

Articolo 32

Trattenute per sciopero

Per quanto riguarda i dipendenti, ivi compresi i collaboratori, ed i distaccati in aspettativa non retribuita Legge 300/70, la trattenuta per l'intera giornata di sciopero sarà pari ad un ventesimo della retribuzione mensile.

Per i distacchi retribuiti ai quali sia riconosciuta dall'amministrazione di appartenenza la possibilità di dichiarare la propria adesione allo sciopero ai fini della relativa trattenuta, la struttura di riferimento tratterà l'importo per lo sciopero sul differenziale percepito da ANIEF.

Per scioperi di durata inferiore all'intera giornata, la trattenuta è proporzionale.

Articolo 33

Trattamento di Fine Rapporto, accantonamento ed utilizzo

Per quanto riguarda l'accantonamento del TFR si applica l'art. 2120 c.c.

Le somme percepite a qualsiasi titolo oltre quelle previste dalle retribuzioni tabellari del presente regolamento alla tabella 2 sono omnicomprensive ed escluse dal computo del trattamento di fine rapporto.

Articolo 34

Erogazione benefit o welfare aziendale

Buoni pasto:

Al personale dipendente che svolge la prestazione per almeno 6 ore giornaliere viene riconosciuto un buono pasto del valore di 8 euro giornaliere per ogni giorno di effettiva prestazione con almeno 6 ore di lavoro.

Altre forme di welfare aziendale:

Ai dipendenti ANIEF, al personale in aspettativa e in distacco potranno essere riconosciute altre forme di welfare aziendale di cui agli articoli 51, comma 2 del TUIR sulla base di specifiche delibere assunte dall'Organismo in composizione monocratica o plurale designato dal Consiglio Nazionale per specifiche categorie di lavoratori e funzioni.

Articolo 35

Trattamento auto per uso occasionale del mezzo. Indennità chilometrica

Le regole relative all'uso occasionale dell'auto personale del dipendente e del personale che svolge attività sindacale, ivi compresa l'obbligatorietà dell'autorizzazione preventiva (foglio missione) all'uso, stabiliscono il trattamento auto, onnicomprensivo di tutte le voci legate all'utilizzo del mezzo, entro il tetto massimo di € 0,3 al km per tutti i tipi di autovetture.

Per avere diritto al rimborso occorre che la prestazione di lavoro o l'attività sindacale siano rese oltre il comune della sede di lavoro indicata nella lettera di incarico o assunzione o per i volontari ed i dirigenti sindacali oltre la sede del comune di domicilio fiscale degli stessi ed è obbligatorio documentare:

- 1) l'utilizzo che si è fatto del mezzo;
- 2) il tipo di vettura usata, la targa e l'alimentazione;
- 3) i chilometri percorsi per ogni viaggio;
- 4) l'autorizzazione all'uso del mezzo, rilasciata dal responsabile di ogni struttura territoriale o nazionale.

Non sono ammissibili i rimborsi per percorrenze chilometriche effettuate nel comune sede di lavoro, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore (biglietti autobus, metro, taxi etc.).

Non sono consentiti rimborsi forfettari in cifra fissa.

Articolo 36

Missione

La missione è la condizione con la quale si realizza la partecipazione all'attività sindacale fuori dalla sede ordinaria di attività.

Essa deve essere svolta coniugando l'esigenza di garantire lo svolgimento dell'attività per la quale si effettua la missione ed un uso razionale ed oculato delle risorse dell'associazione sindacale.

Per i dipendenti e il personale collocato in distacco e aspettativa sindacale ed a tutti i collaboratori che si recano fuori sede, per motivi di lavoro o di espletamento del mandato, è previsto il seguente trattamento massimo a fronte della presentazione dei giustificativi di spesa validi fiscalmente e intestati, ove possibile, all'Associazione:

- 1) spese di viaggio comprensivo dell'indennità Km di cui all'articolo 36. Per quanto riguarda l'uso del treno e dell'aereo sarà rimborsato il biglietto di II classe e classe economy, mentre la I e la classe business potrà essere rimborsata esclusivamente a fronte di particolari esigenze (ad es.: utilizzo del vagone letto per un viaggio notturno), comunque autorizzato dal Presidente Nazionale o da un suo delegato; per quanto riguarda l'utilizzo dell'aereo, sarà rimborsato il biglietto equivalente alla tariffa più vantaggiosa, compresa la possibilità di un cambio di orario; prima di fare ricorso al mezzo proprio - che è da considerarsi come un'eccezione, sempre essere preventivamente autorizzata - dovrà essere verificata dall'interessato e/o dall'organizzazione la possibilità di utilizzare autonoleggi o altre modalità che comportino un contenimento dei costi.
- 2) spese di pernottamento in albergo, autorizzate dal Presidente Nazionale o da un suo delegato, di norma direttamente sostenute dall'associazione, spese per vitto, con relative ricevute fiscali, fino ad un massimo di 20,00 euro per due pasti (per un solo pasto il massimo rimborsabile è di 10,00 euro fatta salva diversa autorizzazione del Presidente Nazionale o di un suo delegato);

3) piccole spese documentate e non per missioni fuori sede di lavoro del personale dipendente, collocato in distacco o aspettativa, il rimborso giornaliero, previa autorizzazione del Presidente Nazionale o di un suo delegato è pari ad un importo massimo di 15.49 euro; per missioni all'estero, il rimborso giornaliero è elevato ad un importo massimo di 25.82 euro;

4) in alternativa al sistema di rimborsi documentati di cui ai precedenti punti, l'associazione, con autorizzazione del Presidente Nazionale o suo delegato, può riconoscere sempre al personale dipendente, collocato in distacco o in aspettativa, una indennità omnicomprensiva e forfettaria, ad esclusione delle sole spese di viaggio, secondo i seguenti importi in relazione alla distanza della missione e della durata della stessa: 46,48 euro giornaliere senza rimborso di spese vitto e alloggio ma solo quelle di viaggio e quelle per l'uso dell'auto per le trasferte in territorio italiano, elevate a 75 euro in caso di trasferte all'estero; l'importo è ridotto rispettivamente di 1/3 in caso di rimborso spese di vitto e alloggio e di 2/3 in caso di rimborso di vitto e alloggio per la stessa giornata.

Le spese sostenute per missioni devono essere presentate entro il termine perentorio di 60 giorni dal termine della missione.

Eventuali deroghe possono essere autorizzate solo dall'Organismo in composizione monocratica o plurale.

Per lo svolgimento della missione è possibile richiedere un anticipo rispetto alle spese.

L'anticipo deve essere regolarizzato, entro cinque giorni lavorativi, dopo l'effettuazione della missione, con la presentazione di tutta la relativa documentazione, pena l'impossibilità di poter riconoscere altri anticipi.

L'erogazione dei rimborsi e delle trasferte forfettarie avverrà, di solito, con il prospetto paga del mese in cui sono state fornite la documentazione giustificativa.

Articolo 37

Coperture assicurative

A tutti i dirigenti sindacali ed ai dipendenti è riconosciuta una copertura assicurativa per la responsabilità civile verso terzi per lo svolgimento della loro attività.

Al Presidente Nazionale, al Tesoriere ed al Collegio dei Revisori dei Conti è riconosciuta una copertura assicurativa per responsabilità derivanti dall'attività di amministrazione, direzione e controllo, comprese la copertura delle spese legali sostenute.

Ai volontari, al personale in aspettativa e a tutti i dirigenti, funzionari, terminali associativi sindacali Anief è riconosciuto un'assicurazione contro gli infortuni e le malattie contratte connesse allo svolgimento dell'attività politico sindacale.

Articolo 38

Controversie

Per tutte le controversie che dovessero insorgere in relazione all'applicazione del presente Regolamento, su richiesta di una o di entrambe le parti, si espletterà un tentativo interno di conciliazione.

Le parti nomineranno, distintamente, un proprio rappresentante e, congiuntamente, un rappresentante "super partes".

Il tentativo deve essere realizzato entro 30 giorni.

ALLEGATO 1 PROFILI PROFESSIONALI

Livello 1

Personale con ruoli politico-sindacali e amministrativi di responsabilità in strutture ad alta complessità

Opera in condizioni di autonomia decisionale nel proprio campo, con responsabilità ed elevata professionalità, in stretto rapporto con gli organismi direttivi nazionali.

Collabora alla definizione dei programmi di lavoro adeguando le strutture in relazione alle decisioni assunte dagli organi politici nazionali, garantendo adeguato supporto alla esecuzione e successiva verifica delle stesse; presiede alla loro realizzazione, coordina le risorse umane e tecniche necessarie, sovrintende alla regolare esecuzione e risponde dei risultati.

Livello 2

Personale con ruoli politico-sindacali e amministrativi di responsabilità in strutture a media complessità

Opera in condizioni di autonomia decisionale nel proprio campo, con responsabilità ed elevata professionalità, in stretto rapporto con gli organismi direttivi territoriali. Collabora alla definizione dei programmi di lavoro adeguando le strutture in relazione alle decisioni assunte dagli organi politici nazionali, garantendo adeguato supporto alla esecuzione e successiva verifica delle stesse; presiede alla loro realizzazione, coordinando le risorse umane e tecniche necessarie, sovrintende alla regolare esecuzione e rispondono dei risultati. Garantisce il funzionamento del servizio a cui è preposto: in tale funzione ha rapporti con l'esterno, risponde degli adempimenti previsti da leggi e normative e ha la responsabilità operativa nella predisposizione dei materiali per le iniziative politico-sindacali e per le riunioni degli Organi Statutari.

Livello 3

Personale amministrativo addetto ad attività di media complessità e mansioni qualificate

Svolge, in condizioni di autonomia operativa e con margini di iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, segue istruzioni precise e dettagliate, compiti che richiedono particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza comunque acquisite. Garantisce il funzionamento del servizio a cui è preposto; coordina le attività esecutive per la buona riuscita delle iniziative politico-sindacali e per le riunioni direttive.

Profili esemplificativi

Addetto/a ai servizi tecnici con mansioni operative qualificate

Addetto/a all'amministrazione con mansioni operative qualificate

Addetto/a ai Servizi di Segreteria con mansioni operative qualificate

Addetto/a alle attività nel sistema dei servizi con mansioni operative qualificate

Livello 4

Personale amministrativo addetto ad attività di semplice complessità e mansioni qualificate di non particolare complessità

Segue istruzioni precise e dettagliate, svolge compiti operativi che richiedono normali conoscenze tecniche e capacità tecnico pratiche comunque acquisite; contribuisce a garantire il funzionamento del servizio a cui è preposto, collabora con il personale con ruoli direzionali e di coordinamento.

Profili esemplificativi

Addetto/a ai servizi tecnici con mansioni operative qualificate semplici

Addetto/a all'amministrazione con mansioni operative qualificate semplici

Addetto/a ai Servizi di Segreteria con mansioni operative qualificate semplici

Addetto/a alle attività nel sistema dei servizi con mansioni operative qualificate semplici

Livello 5 Addetti/e a mansioni esecutive

Opera nell'ambito del funzionamento dei servizi generali, ha compiti generici di natura esecutiva ed operativa

Profili esemplificativi

Addetto/a alla Portineria ed al centralino

Addetto/a ai Servizi Tecnici e di Sicurezza Fattorino/a

ALLEGATO 2

TABELLE RETRIBUTIVE RELATIVE AI LIVELLI PROFESSIONALI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Livello	Paga di livello	Indennità di funzione	Totale
1	€ 1.914,49		€ 1.914,49
2	€ 1.706,47		€ 1.706,47

3	€. 1.490,45	€. 1.490,45
4	€. 1.296,08	€. 1.296,08
5	€. 1.112,45	€. 1.112,45

Importi lordi mensili