

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**PER I DIPENDENTI DEL SETTORE SOCIO ASSISTENZIALE**  
**EDUCATIVO UNEBA**  
**QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005**

**Costituzione delle parti**

Il 27 maggio 2004 tra

- l'Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale (UNEBA);

e

- la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT/CISL con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL);

- la Funzione Pubblica - CGIL (F.P.-CGIL);

- l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL);

si è stipulato il presente Contratto Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) che si riferisce ai rapporti di lavoro di diritto privato per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza.

Copia del presente Contratto, nei termini di legge, viene depositata presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

## **Titolo I - Validità e sfera di applicazione del contratto**

### **Articolo 1 - Campo di applicazione del CCNL**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica a tutte le dipendenti ed ai dipendenti di Associazioni ed Iniziative Organizzate, operanti nel campo assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo nonché a tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti all'UNEBA, ivi comprese le ex IPAB.

Per Associazioni ed iniziative Organizzate si intendono i seguenti soggetti:

- Enti e Congregazioni Religiose, Organismi Diocesani, Fondazioni, Associazioni con o senza personalità giuridica;
- Cooperative, Privati;
- Federazioni o Consorzi tra i soggetti sopra descritti.

A titolo esemplificativo ricadono nella sfera di applicazione del presente contratto le seguenti iniziative:

- servizi per soggetti in stato di disagio sociale e/o economico, comunque denominati (Comunità di accoglienza, Centri di assistenza, ecc.);
- servizi per tossicodipendenti o alcool dipendenti, comunque denominati;
- servizi per minori comunque denominati (Istituti educativo - assistenziali, Comunità, Gruppalloggiopi di famiglia, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per portatori di handicap comunque denominati (Istituti assistenziali, Centri per la riabilitazione, Istituti psico-medico-pedagogici, Centri socio-educativi, Comunità alloggio, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per anziani autosufficienti e/o parzialmente autosufficienti comunque denominati (Case di riposo, Residence, Case-albergo, Centri diurni, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per anziani non autosufficienti, comunque denominati (Case protette, Residenze sanitarie assistenziali, Centri diurni integrati, Assistenza domiciliare integrata, ecc.);
- attività connesse e/o accessorie ai servizi sopra citati.

È escluso dal presente accordo il personale religioso e di volontariato i cui rapporti giuridici sono regolati da apposite convenzioni.

Per il personale religioso che non presti opera volontaria e che operi nell'ambito di Istituzioni terze rispetto all'Ordine o Congregazione di appartenenza, vengono stipulate tra le parti interessate convenzioni le cui norme, ivi comprese quelle sul trattamento economico, sostituiscono a tutti gli effetti il presente contratto ai sensi della legge 3 maggio 1956 n. 392 e dell'art. 1 del D.L. 30 dicembre 1987 n. 536 convertito con modificazioni nella legge 29 febbraio 1988, n. 48.

Le parti firmatarie riconoscono per le realtà aderenti all'UNEBA il presente C.C.N.L. come unico contratto da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo e si impegnano ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio nazionale.

Nel confermare l'esclusiva dei rapporti contrattuali per le dipendenti ed i dipendenti delle istituzioni ricomprese nel presente C.C.N.L. le parti stipulanti il presente accordo si impegnano a favorire corrette e costruttive relazioni a tutti i livelli anche al fine di realizzare la migliore gestione ed il più puntuale rispetto del presente contratto.

Per facilitare l'applicazione del presente C.C.N.L. anche nelle situazioni in cui esso non è ancora operante, verranno concordati specifici protocolli regionali, in assenza dei quali verrà applicato il protocollo nazionale allegato al presente C.C.N.L..

Detti protocolli individuano i criteri e le modalità a cui attenersi nella fase di prima applicazione del presente C.C.N.L..

## **Articolo 2 - Decorrenza e durata del CCNL e procedure per il rinnovo del contratto stesso. Corresponsione, e cessazione, dell'indennità di vacanza contrattuale**

Nel rispetto del Protocollo sulla "politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, in particolare in materia di validità e di rinnovo contrattuale, le parti concordano quanto segue:

- a) Il presente contratto decorre dall'1.1.2002 e scade il 31.12.2005.
- b) La piattaforma per il rinnovo contrattuale sarà presentata tre mesi prima della scadenza contrattuale di cui sopra, per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.).
- c) Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalle date di scadenza di cui sopra, alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione (I.V.C.). Tale elemento, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza, sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata, e al 50% del tasso di inflazione programmata dopo 6 mesi di vacanza contrattuale. I suddetti elementi cesseranno di essere erogati dalla decorrenza degli accordi di rinnovo contrattuale.
- d) Il presente contratto potrà essere disdetta da ciascuna parte contraente almeno tre mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento.
- e) In caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo.
- f) Ove non ne sia data disdetta ai sensi del presente articolo, il presente C.C.N.L. deve intendersi rinnovato per un anno sia per la parte retributiva che normativa, e così di anno in anno.

Nota a verbale n. 1

Le parti si danno atto che con la sottoscrizione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro (parte economica e parte normativa) hanno raggiunto la copertura del differenziale tra inflazione programmata ed inflazione reale per i bienni 2000-01 e 2002-03. Parimenti per il biennio 2004-05 è stato applicato il tasso di inflazione programmata pari all'1,7% per il 2004 ed all'1,5% per il 2005. Le parti convengono che effettueranno una verifica congiunta entro febbraio 2005 volta a valutare lo scostamento tra inflazione reale e programmata relativamente all'anno 2004, allo scopo di concordare le eventuali azioni conseguenti.

Nota a verbale n. 2

In occasione di eventuali accordi interconfederali, e comunque in coincidenza con l'incontro di cui alla nota a verbale n. 1, le parti effettueranno una verifica congiunta volta a regolamentare gli istituti in tema di mercato del lavoro introdotti nell'ordinamento non previsti e/o non ancora compiutamente normati dal presente contratto collettivo.

## **Articolo 3 - Condizioni di miglior favore e mantenimento di eccedenze retributive a titolo di assegno ad personam**

Nel caso di superiorità contrattuale viene fatto salvo il mantenimento, sui singoli istituti, a titolo integrativo collettivo, delle condizioni di fatto esistenti a livello territoriale e di Istituzioni.

Per le Istituzioni che applicano per la prima volta il presente contratto, si procederà ad una valutazione complessiva dei rispettivi trattamenti, secondo i criteri e le modalità previste negli appositi protocolli di cui all'art. 1 del presente C.C.N.L., nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale.

In ogni caso, le eventuali eccedenze saranno mantenute a titolo di assegno ad personam non assorbibile da futuri aumenti.

## **Titolo II - Relazioni Sindacali**

### **Articolo 4 - Relazioni sindacali ed industriali. Diritti di informazione: l'attività a livello nazionale, regionale o territoriale, e di Istituzione**

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le sedi di informazione e confronto sono:

#### **a) Livello nazionale**

Di norma annualmente, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore;
- valutare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- valutare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente C.C.N.L.;
- promuovere iniziative anche volte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

#### **b) Livello regionale e/o territoriale**

Di norma annualmente, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi, al dato occupazionale ed all'utilizzo dei servizi in materia di reperibilità;
- assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto dell'applicazione del presente C.C.N.L., e dei costi conseguenti nei regimi di convenzione od accreditamento;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- assumere le opportune iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente C.C.N.L.;
- coordinare soluzioni di problematiche comuni a più Istituzioni o enti poste da una delle parti.

#### **c) Livello di istituzione**

Ferme restando le competenze proprie delle amministrazioni interessate, queste forniscono alle R.S.U. o R.S.A. e alle OO.SS. firmatarie, ove richiesto, un'informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente C.C.N.L..

### **Articolo 5 - Relazioni sindacali ed industriali: la struttura della contrattazione**

Le parti concordano che la contrattazione di cui al presente C.C.N.L. si svolga su due livelli:

- Primo livello - Nazionale, su tutti i titoli e le tematiche proprie del presente C.C.N.L.. Sono titolari della contrattazione di primo livello le parti stipulanti il presente C.C.N.L..
- Secondo livello - Regionale o di Istituzione, sugli argomenti e le materie espressamente rinviati dai singoli articoli del presente C.C.N.L.. Sono titolari della contrattazione di secondo livello in sede regionale l'UNEBA e le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L., in sede di Istituzione le Direzioni degli Enti e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, o in loro assenza le R.S.A., congiuntamente alle OO.SS. firmatarie sulla base di quanto previsto dal Protocollo Interconfederale del marzo 1991, del 23 luglio 1993 e dal presente C.C.N.L..

La contrattazione di secondo livello riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del C.C.N.L..

Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le Istituzioni e gli Enti dispongono, compresi i margini di produttività che potranno essere impegnati per accordo tra le parti nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituzione.

In particolare, al secondo livello di contrattazione sono demandate le seguenti materie:

Sede Regionale

- Interventi e/o erogazioni per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro.
- Definizione di principi, parametri e fasce salariali per gli accordi di cui al terzo comma del presente articolo da attuare a livello di Istituzione;
- Individuazione di strutture di diversa natura rispetto a quelle di cui all'art. 6 a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali;
- Determinazione dei servizi di reperibilità così come previsto dall'art. 56;
- Individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle di cui all'art. 22 per l'utilizzo dei contratti a termine, di inserimento, di somministrazione a tempo determinato, di apprendistato;
- Confronto sulla copertura dei rischi derivanti dall'utilizzo del mezzo proprio così come previsto dall'art. 34.
- Protocollo di prima applicazione ex art. 1.

Sede di Istituzione

a) Materie sulle quali è prevista l'informazione ed il confronto tra le parti:

- Esercizio del volontariato così come previsto dall'art. 29
- Articolazione degli orari di lavoro così come previsto dall'art. 50 secondo comma
- Soluzione delle eventuali ripercussioni sul dato occupazionale in caso di modifiche o mutamenti significativi dell'organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive così come previsto dall'art. 74.

b) Materie sulle quali è prevista la contrattazione tra le parti:

- Prima applicazione contrattuale nelle Istituzioni che applicano altri C.C.N.L.
- Contingenti di personale per la garanzia dei servizi minimi essenziali così come previsto dall'art. 6
- Ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sul luogo di lavoro
- Criteri per l'accesso ai corsi di qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale e per l'esercizio del diritto allo studio previsti dagli artt. 36 e 35.
- Eventuali durate settimanali differenziate dell'orario di lavoro diverse da 38 ore medie così come previsto dall'art. 50.
- Eventuali articolazioni orarie basate su di una quantificazione annuale dell'orario di lavoro così come previsto dall'art. 50.
- Ritiro della patente: assegnazione ad altri lavori così come previsto dall'art. 33.
- Modalità particolari per l'uso delle divise ed indumenti di lavoro così come previsto dall'art. 28.
- Attuazione di quanto previsto dal terzo comma del presente articolo.
- Attuazione dei protocolli di prima applicazione contrattuale ai sensi dell'art. 1

## **Articolo 6 - Relazioni sindacali ed industriali: la garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali**

In attuazione di quanto previsto dalle leggi 12 giugno 1990, n. 146 e 11 aprile 2000, n. 83, le parti individuano in ambito assistenziale, sociale, sociosanitario, educativo i seguenti servizi minimi essenziali:

a) prestazioni medico sanitarie anche a carattere ambulatoriale, quelle di igiene ed assistenza finalizzate ad assicurare la tutela degli utenti;

b) confezione, distribuzione, somministrazione del vitto e sanificazione del materiale.

Tali servizi minimi essenziali verranno garantiti in tutte le strutture a carattere residenziale e nei servizi di assistenza domiciliare. Nell'ambito del rapporto tra le parti in sede regionale potranno essere individuate strutture di altra natura nelle quali applicare i servizi minimi essenziali di cui al presente articolo.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, in sede di Istituzione, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi minimi essenziali sopra individuati.

## **Articolo 7 - Relazioni sindacali ed industriali: costituzione e finalità dell'Ente Bilaterale Nazionale e degli Enti Bilaterali Regionali**

L'Ente Bilaterale Nazionale è composto da 6 (sei) membri dei quali 3 (tre) designati dall'UNEBA e 3 (tre) designati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

L'Ente Bilaterale Nazionale costituisce lo strumento per lo studio e la promozione di iniziative volte allo sviluppo ed alla qualificazione del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché di tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti all'UNEBA, ivi comprese le IPAB, in materia di occupazione, di mercato del lavoro, di formazione professionale degli addetti anche in rapporto con i diversi livelli istituzionali.

In ogni regione i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente C.C.N.L. provvederanno alla costituzione di Enti Bilaterali Regionali con le medesime finalità.

Nota

Le parti si impegnano a definire lo statuto ed a costituire l'ente bilaterale nazionale entro sei mesi dalla firma dell'accordo di rinnovo.

Lo statuto farà parte integrante del presente C.C.N.L..

## **Articolo 8 - Relazioni sindacali ed industriali: costituzione e finalità del Comitato Nazionale, e dei Comitati Territoriali, per le pari opportunità**

Ai fini della piena e puntuale applicazione della legge 10 aprile 1991, n. 125 è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità composto da una componente/un componente designata/o da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. e da un pari numero di esperti in rappresentanza dell'UNEBA.

Possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

Le parti assicurano le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno delle loro attività.

Le finalità del Comitato per le Pari Opportunità sono quelle definite dalla legge di riferimento.

## **Titolo III - Diritti Sindacali**

### **Articolo 9 - Diritti sindacali: la costituzione della Rappresentanza Sindacale Aziendale, o della Rappresentanza Sindacale Unitaria**

Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le R.S.U. (Rappresentanze Sindacali Unitarie), costituite sulla base del protocollo concordato tra le parti ed allegato al presente C.C.N.L., di cui fa parte integrante, ovvero le R.S.A. (Rappresentanze Sindacali Aziendali) sino alla costituzione delle sopraindicate R.S.U..

Per la contrattazione nei luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalle R.S.U., ovvero dalle R.S.A. in caso di non costituzione della R.S.U., e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L..

Alla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, per l'espletamento dei suoi compiti e funzioni, è garantito il monte ore retribuito di cui all'art. 23 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

### **Articolo 10 - Diritti sindacali: assemblee**

Nelle Istituzioni ove siano occupati più di 10 (dieci) dipendenti, o tale numero venga raggiunto sommando le dipendenti o i dipendenti di più istituti facenti capo al medesimo Ente nell'ambito comunale, provinciale e regionale, le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 12 (dodici) ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'Ente dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori o gruppi di esse/i e sono indette nella misura di 10 (dieci) ore annue dalle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L. e nella misura di 2 (due) ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.. Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente C.C.N.L.. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le 3 (tre) ore di durata.

Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede di Istituzione tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità della stessa, in considerazione della sua finalità ricettiva e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.

### **Articolo 11 - Diritti sindacali: permessi per cariche sindacali**

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente C.C.N.L., nella misura di uno per Ente e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

a) 24 (ventiquattro) ore annue nelle Istituzioni con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);

b) 52 (cinquantadue) ore annue nelle Istituzioni con oltre 15 (quindici) dipendenti.

I dirigenti sindacali di cui al 1° comma hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.

Le lavoratrici ed i lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive OO.SS..



## **Articolo 12 - Diritti sindacali: la delega per la riscossione dei contributi sindacali**

L'Istituzione provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale nei confronti delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L., nella misura dell'1% dello stipendio base mensile e per 14 mensilità alle dipendenti ed ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta.

La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento alle quali l'Istituzione dovrà attenersi, avrà validità dal primo giorno del mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'Istituzione e si intenderà tacitamente rinnovata qualora non pervenga lettera di disdetta. La disdetta avrà valore dal mese successivo a quello di ricevimento.

## **Articolo 13 - Diritti sindacali: disciplina applicabile in caso di licenziamento, e di trasferimento, dei dirigenti sindacali**

Il licenziamento e il trasferimento dall'unità produttiva all'altra delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigente sindacale di cui all'art. 9 sarà soggetto alle disposizioni di cui agli artt. 18 e 22 della L. 20.5.1970 n. 300.

Il mandato di rappresentante sindacale o dirigente sindacale conferito alle dipendenti ed ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

## **Articolo 14 - Diritti sindacali: affissioni sindacali**

È consentito ai Sindacati territoriali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente C.C.N.L. di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma delle Segretarie e dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contestualmente consegnate alla Direzione dell'Istituzione.

## **Titolo IV - Costituzione del rapporto di lavoro**

### **Articolo 15 - Assunzione, documenti di lavoro ed indicazione delle qualifiche professionali escluse dalla quota di riserva obbligatoria**

L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di impiego privato. L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni: identità delle parti, luogo o luoghi di lavoro, sede e domicilio del datore di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, qualifica, inquadramento, retribuzione, C.C.N.L. applicato.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996, n. 675 e dalla legge 4 giugno 1968, n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare i documenti di seguito elencati, a prendere visione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del regolamento interno dell'istituzione, ove esista, ed a dare accettazione integrale di tutto quanto è in essi contenuto, ivi compreso l'impegno di prestare temporaneamente servizio in località diversa dalla sede di lavoro in relazione alla peculiare caratteristica dell'Ente (ad es.: Soggiorni, escursioni, uscite, ecc.):

- a) documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;
- b) codice fiscale;
- c) carta d'identità o documento equipollente;
- d) titolo di studio o di qualifica professionale (diplomi - certificati di abilitazione - patenti - attestati, ecc.) in relazione alla qualifica;
- e) regolare permesso di soggiorno, ove necessario;
- f) certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
- g) certificato di idoneità fisica secondo le disposizioni di legge vigenti;
- h) certificato di stato di famiglia;
- i) certificato di residenza anagrafica;
- j) libretto sanitario ove richiesto dalle normative in vigore;
- k) eventuale libretto di pensione.

Il rinnovo dei suddetti documenti è a carico del lavoratore o della lavoratrice, che dovranno comunicare ogni variazione rispetto ai documenti e ai dati forniti all'atto dell'assunzione.

La lavoratrice e il lavoratore, all'atto della assunzione, rilasceranno autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della L. 675/96 e successive modifiche e/o integrazioni.

In relazione alle caratteristiche dell'Istituto verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale è tenuto a sottoporvisi.

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, convengono di escludere dalla riserva di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223 le assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali: quadri, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatore socio assistenziale, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito, operatore tecnico di assistenza, operatore socio-sanitario, operatore socio sanitario specializzato, operatore generico di assistenza, fisiochinesiterapista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, infermiere, educatore, animatore.

I predetti profili professionali non costituiscono figure di natura tecnico esecutiva ai fini della L. 12.3.1999, n. 68.

**Articolo 16 - Periodo di prova**

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

<b>Quadri</b>		<b>180</b>	<b>giorni lavorativi</b>
1°	livello	120	giorni lavorativi
2°	livello	90	giorni lavorativi
3° S	livello	90	giorni lavorativi
3°	livello	60	giorni lavorativi
4° S	livello	60	giorni lavorativi
4°	livello	60	giorni lavorativi
5° S	livello	60	giorni lavorativi
5°	livello	60	giorni lavorativi
6° S	livello	60	giorni lavorativi
6°	livello	45	giorni lavorativi
7°	livello	30	giorni lavorativi

Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato formale disdetta scritta, l'assunzione della lavoratrice o del lavoratore si intenderà confermata.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiute, nonché i ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e dell'indennità di fine rapporto maturati.

Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di malattia la lavoratrice o il lavoratore sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso.

## **Articolo 17 - Contratto a termine: fattispecie ammesse, e non, alla relativa stipula e regolamentazione applicabile**

Le parti confermano che, in considerazione della particolarità del settore ed al fine di garantire la qualità del servizio assistenziale, il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma base di costituzione dei rapporti di lavoro in tutte le realtà comprese nella sfera di applicazione di cui all'art. 1 del presente C.C.N.L..

L'assunzione di personale con apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro avverrà nel rispetto del D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001.

Sarà pertanto consentito il ricorso al contratto a termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo o sostitutivo. Rientrano tra queste, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno per motivazioni particolari;
- esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni contingenti ove ai bisogni dell'utenza non è possibile sopperire con il normale organico;
- esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7.10.1963, n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;
- esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario;
- sostituzione di personale assente per malattia, maternità, servizio militare, ferie anche plurime e sequenziali, aspettative in genere con o senza retribuzione, ed in ogni altro caso per il quale sussiste il diritto alla conservazione del posto.

In ogni caso l'apposizione del termine sarà priva di effetto se non risulti direttamente o indirettamente da atto scritto in cui siano specificate le ragioni dell'apposizione del termine, la data di presunta scadenza del rapporto e - nei casi di sostituzione - il nominativo o i nominativi dei lavoratori sostituiti.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore o alla lavoratrice interessata entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Non è ammessa l'assunzione a termine nei seguenti casi:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- qualora si tratti di enti o istituzioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. n. 626/94;
- per lo svolgimento di mansioni cui erano adibiti lavoratori licenziati nell'arco dei sei mesi precedenti, salvo che ciò avvenga in base a specifico accordo sindacale, o che il contratto a termine sia concluso con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai sensi dell'art. 8 L. 223/91, o che il contratto a termine serva per sostituire lavoratori assenti, o che infine il contratto a tempo determinato venga stipulato con durata iniziale non superiore a tre mesi.

Qualora alla scadenza del contratto perdurino le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che avevano determinato la stipula del contratto originario, ovvero si presentino nuove esigenze riconducibili alle medesime motivazioni, il contratto a termine potrà, con il consenso del lavoratore o della lavoratrice, essere prorogato solo nel caso però in cui il contratto originario sia inferiore a tre anni.

La proroga potrà operare una sola volta sempreché si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale era stato stipulato il contratto originario, e la sua durata sarà tale da non superare il periodo di tre anni, computando in tale periodo sia il contratto originario che quello prorogato.

Qualora il lavoratore o la lavoratrice vengano riassunti con un secondo contratto a termine senza alcuna interruzione rispetto al primo contratto, il rapporto di lavoro si considererà a tempo indeterminato a decorrere dalla data di stipulazione del primo contratto. Qualora il secondo contratto intervenga entro 10 giorni dalla scadenza del primo di durata fino a sei mesi, ovvero entro 20 giorni dalla scadenza del primo di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considererà a tempo indeterminato.

I lavoratori e le lavoratrici assunti con contratto a termine dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni affidate al fine di prevenire i rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro ai sensi del D.Lgs. 626/94.

I lavoratori e le lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato di durata superiore ai nove mesi sono computabili ai fini di cui all'art. 35 della L. 20.5.1970, n. 300.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Nota: La disciplina di cui al presente articolo non si applica, in quanto regolamentati da apposita normativa contrattuale, ai contratti di lavoro somministrato, ai contratti di inserimento, ai rapporti di apprendistato, né alle attività di stages e/o tirocinio.

### **Articolo 18 - Contratti di formazione e lavoro: fattispecie ammesse, e non, alla relativa stipula e regolamentazione applicabile**

Le assunzioni di personale con contratto di formazione e lavoro avverranno secondo le norme della Legge 19 dicembre 1984, n. 863, della Legge 29 dicembre 1990, n. 407, della Legge 19 luglio 1994, n. 451, dell'articolo 15 della legge 24 giugno 1997, n. 196. Le parti, verificato l'andamento delle assunzioni con contratto di formazione lavoro nel contesto di cui trattasi e nell'intento di potenziare gli strumenti in grado di favorire le occasioni di impiego secondo le esigenze rispettive, intendono razionalizzare con il presente accordo la utilizzazione dei contratti di formazione lavoro nel settore.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro mediante interventi che facilitino l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro. Le parti, in relazione alla nuova normativa concernente le assunzioni con contratto di formazione e lavoro, sottolineano la possibile utilizzazione delle seguenti tipologie:

a 1) Acquisizione di professionalità intermedia;

a 2) Acquisizione di professionalità elevate;

b) Inserimento professionale mediante esperienze lavorative che consentano un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo aziendale.

Le parti individuano quali professionalità intermedie quelle collocate nei livelli 6° Super, 5°, 5° Super, 4°, 4° Super, 3°, 3° Super, e quali professionalità elevate quelle collocate nei livelli 2°, 1°.

Si possono assumere con contratto di formazione e lavoro soggetti di età compresa tra i 16 ed i 32 anni. La durata massima del contratto di formazione e lavoro non può superare i 24 mesi per i contratti di tipo a) ed i 12 mesi per i contratti di tipo b). Il contratto di formazione e lavoro può prevedere un livello di ingresso inferiore a quello di destinazione.

I contratti di tipo a1) dovranno prevedere almeno 80 ore di formazione, i contratti di tipo a2)

dovranno prevedere almeno 130 ore di formazione.

Per quanto concerne i contratti di tipo b) la formazione è da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa. Qualora i progetti di cui sopra prevedano ore di formazione aggiuntive le stesse verranno retribuite nella misura del 50% se svolte al di fuori dell'orario di lavoro.

Le parti convengono di escludere dai contratti di formazione e lavoro le professionalità per il cui espletamento è prevista l'obbligatorietà della iscrizione ad albi, ordini o collegi professionali o il possesso di titoli abilitanti alla professione, nonché le professionalità elementari. Le assunzioni programmate nei progetti per i quali sia stata espletata con esito favorevole la procedura di verifica della conformità presso l'UPLMO dovranno essere di norma effettuate entro 6 mesi dalla notifica della sussistenza delle condizioni per la richiesta di nullaosta. Nel caso di rapporti di formazione e lavoro che siano stati risolti nel corso e al termine del periodo di prova, ovvero prima della scadenza, a iniziativa della lavoratrice o del lavoratore o per fatto a loro imputabile, è consentita la stipulazione di contratti di formazione e lavoro in sostituzione di quelli per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto. Alle lavoratrici ed ai lavoratori assunte/i con contratto di formazione e lavoro verranno applicate le normative del presente C.C.N.L..

Alle lavoratrici ed ai lavoratori sarà corrisposto il trattamento retributivo spettante, pari a quello previsto per le dipendenti ed i dipendenti di pari qualifica a tempo indeterminato o inferiore alla stessa se previsto. Il periodo di prova per le dipendenti ed i dipendenti con contratto di formazione e lavoro è uguale a quello previsto per la qualifica di riferimento a tempo indeterminato. In ogni caso di interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo uguale a quello previsto per i lavoratori della qualifica di riferimento assunti a tempo indeterminato ed il medesimo trattamento. Per quanto concerne gli infortuni sul lavoro resta valido quanto

previsto dalle norme di legge e dal presente C.C.N.L.. Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, le lavoratrici ed i lavoratori dovranno essere utilizzate/i in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge a norma di quanto previsto dall'art. 3, quinto comma, della legge 19 dicembre 1984, n. 863 ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da Accordi Interconfederali e dal C.C.N.L.. I contratti di formazione lavoro devono essere notificati dalla parte datoriale, all'atto dell'accensione, all'ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente. Al termine del rapporto la parte datoriale è tenuta, relativamente ai contratti di tipo al e a2, a trasmettere alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dalle lavoratrici e dai lavoratori. Per i contratti di tipo b, alla scadenza, la parte datoriale rilascia un attestato sull'esperienza svolta.

Nota a verbale

Il presente articolo mantiene i propri effetti secondo le condizioni previste dall'Accordo Interconfederale in materia sottoscritto il 23.10.2003.

## **Articolo 19 - Contratti di inserimento e di reinserimento: fattispecie ammesse, e non, alla relativa stipula e regolamentazione applicabile**

Il contratto di inserimento o reinserimento è il contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale finalizzato all'adattamento delle competenze professionali soggettive ad un determinato contesto organizzativo, l'inserimento della lavoratrice o del lavoratore nello specifico mercato del lavoro del settore socio-sanitario - assistenziale ed educativo UNEBA, così come definito dall'art. 1 del presente C.C.N.L..

Potranno essere assunti con contratto di inserimento o reinserimento i seguenti soggetti:

- giovani tra i 18 e i 29 anni di età;
- disoccupati di lunga durata fino a 32 anni di età;
- ultra-quarantacinquenni privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- lavoratrici o lavoratori che non abbiano lavorato per almeno due anni e che vogliano intraprendere o riprendere un'attività;
- lavoratrici di qualsiasi età residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico.

Le parti convengono che per "disoccupati di lunga durata" ai sensi del comma precedente si intendono coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto dovrà avere la forma scritta, in mancanza della quale i lavoratori o le lavoratrici si intenderanno assunti a tempo indeterminato, e contenere i seguenti elementi:

- la durata del contratto, entro un minimo di nove ed un massimo di diciotto mesi, salvo il caso dei soggetti con handicap fisico o mentale per i quali la durata potrà estendersi fino a trentasei mesi. Qualora si tratti di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, la durata massima sarà di 12 mesi entro i quali la durata effettiva sarà stabilita tenendo conto della congruità delle competenze possedute dalla lavoratrice o dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di inserimento;
- il progetto individuale di inserimento, definito con il consenso della lavoratrice o del lavoratore, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del soggetto al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Il progetto di inserimento dovrà prevedere (a) la qualificazione al cui conseguimento il progetto è preordinato; (b) le modalità con cui verrà realizzata la formazione. Questa sarà composta da una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da impartire nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione del servizio, e sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-

learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali della lavoratrice o del lavoratore;

- il periodo di prova, secondo quanto previsto all'art. 16 del presente C.C.N.L. per il livello di inquadramento attribuito nel contratto di inserimento o reinserimento;
- l'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 50 del presente C.C.N.L.; per orari lavorativi a tempo parziale, si farà riferimento all'art. 23;
- il trattamento economico e normativo sarà quello previsto dal presente C.C.N.L. in rapporto al livello di inquadramento, che non potrà essere inferiore a due livelli rispetto al livello di inquadramento spettante alle lavoratrici ed ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle a cui è preordinato il progetto di inserimento o reinserimento;
- il trattamento di malattia e infortunio, secondo quanto previsto dall'art. 68, con riproporzionamento in base alla durata del rapporto prevista nel contratto di inserimento e comunque non inferiore a 70 giorni;
- l'utilizzazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto di inserimento o reinserimento delle facilitazioni esistenti nell'Ente ed il godimento da parte loro delle eventuali indennità sostitutive corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente Contratto, quali i compensi per lavoro ordinario e straordinario festivo, notturno, festivo-notturno.

Per quanto riguarda il numero massimo dei contratti di inserimento o reinserimento che potranno essere utilizzati da ogni singolo Ente, si fa riferimento all'art. 22 del presente C.C.N.L..

Nel caso in cui il contratto di inserimento o reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo relativo verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto, con esclusione degli scatti di anzianità di cui all'art. 48 e dei passaggi di livello collegati all'anzianità di servizio di cui all'art. 37 del presente C.C.N.L..

Per ogni aspetto non definito dal presente articolo, si farà riferimento alla normativa in vigore ed all'accordo interconfederale in materia dell'11.2.2004.

Nota

In attesa delle modalità di attuazione in materia di "libretto formativo", in fase di definizione legislativa, la registrazione delle competenze acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori con contratto di inserimento o reinserimento sarà curata dagli Enti datori di lavoro.

## **Articolo 20 - I contratti di somministrazione di lavoro e/o di lavoro temporaneo (ex lavoro interinale): fattispecie ammesse, e non, alla relativa stipula e regolamentazione applicabile**

I contratti di lavoro temporaneo e di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina di legge vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale.

Il ricorso al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato da parte dei soggetti utilizzatori è motivata da ragioni di carattere tecnico-produttivo, organizzativo e sostitutivo. In particolare, gli Enti utilizzatori potranno farvi ricorso nelle seguenti fattispecie:

1. per particolari punte di attività;
2. per l'effettuazione di servizi definiti e predeterminati nel tempo, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico, per la durata delle stesse attività;
3. per qualifiche di contenuto professionale alto-medio, fino al 6° livello compreso.

Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito: (a) per la sostituzione di personale in sciopero; (b) presso unità ove nei sei mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali; (c) da parte di Enti o Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

Con riferimento al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il totale delle lavoratrici e dei lavoratori non potrà superare per ciascun trimestre la media dell'8 per cento degli occupati stabilmente dall'utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per

ciascuna tipologia di contratto. In alternativa, è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo e/o di somministrazione a tempo determinato fino a cinque prestatrici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in atto presso l'Ente utilizzatore.

Gli Enti utilizzatori eserciteranno nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori interessati il potere di direzione e controllo. Il potere disciplinare sarà invece esercitato dal soggetto somministratore, sulla base di elementi eventualmente forniti dall'utilizzatore.

Le lavoratrici ed i lavoratori interessati avranno diritto alla parità retributiva rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore a parità di mansioni e di orario. Ad essi si estenderanno le eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale ai sensi del punto b) dell'art. 5 del presente C.C.N.L., nei termini definiti in tale ambito. Fatta eccezione per gli istituti economici e normativi collegati all'anzianità di servizio, essi avranno altresì diritto di usufruire dei servizi sociali ed assistenziali in atto presso l'utilizzatore.

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della L. 300/1970. Gli Enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla R.S.U., o in mancanza alle R.S.A. o in mancanza alle O.S. territoriali firmatarie del presente C.C.N.L., il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono utilizzare ed il motivo del ricorso ad esso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i tre giorni successivi alla stipula dei contratti in questione. Annualmente gli Enti utilizzatori forniranno ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti stipulati e la loro durata, nonché il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

## **Articolo 21 - I contratti di apprendistato: fattispecie ammesse alla relativa stipula e regolamentazione applicabile. L'apprendistato professionalizzante (rinvio)**

Le assunzioni di personale con contratto di apprendistato avverranno nel rispetto delle normative vigenti e tenderanno, attraverso opportuni percorsi formativi, a rendere disponibili competenze professionali utili anche alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Con il contratto di apprendistato per istruzione e formazione, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale, potranno essere assunti come apprendisti i giovani e le giovani che abbiano compiuto l'età di 15 anni. La durata massima dell'apprendistato sarà non superiore a tre anni.

Gli Enti prevederanno un monte-ore di formazione sia interna che esterna, che dovrà essere certificata sul "libretto formativo" redatto in modo conforme alle prescrizioni di legge. Essi dovranno altresì provvedere alla nomina di un "tutor" avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

Qualora l'apprendista sia portatrice/ore di handicap, i limiti di età sono elevati di due anni. Le assunzioni di portatori di handicap sono computate nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Agli apprendisti sono garantiti, senza operare alcuna decurtazione delle retribuzioni, i periodi occorrenti alla frequenza obbligatoria dei corsi di formazione, normalmente pari ad almeno 120 ore annue o a 3 ore settimanali per le apprendiste e gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto alle attività da svolgere.

Al termine del periodo di apprendistato sarà rilasciata agli interessati idonea certificazione dell'avvenuta formazione.

Alle apprendiste e agli apprendisti spetta il 90% della retribuzione di cui all'art. 43 relativa al livello di inquadramento per i primi 6 mesi, il 95% per i successivi 6 mesi ed il 100% a partire dal 13° mese.

Gli apprendisti sono esclusi dal computo dell'organico a qualsiasi fine.

In caso di assenza per malattia all'apprendista sarà riconosciuto, ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti, una indennità pari al 60% della normale retribuzione per un massimo di 9 giorni all'anno non cumulabili.



Il presente articolo non è applicabile alle figure professionali obbligate all'iscrizione ad albi e/o collegi.

Norma transitoria. Per quanto attiene ai contratti di apprendistato di tipo "professionalizzante" ed a quelli per acquisizione di diplomi o percorsi di "alta formazione", gli Enti si atterranno alla normativa legislativa in via di emanazione.

## **Articolo 22 - I contratti di apprendistato: fattispecie ammesse alla relativa stipula e regolamentazione applicabile. L'apprendistato professionalizzante (rinvio)**

Le parti concordano che, in ogni Istituzione che applica il presente C.C.N.L., l'utilizzo di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di cui al precedente art. 17, ad eccezione del comma 3 quinto alinea di detto articolo, con contratto di formazione-lavoro di cui al precedente art. 18, con contratto di inserimento o reinserimento di cui al precedente art. 19, con contratto di somministrazione di lavoro di cui al precedente art. 20, ed infine con contratto di apprendistato di cui al precedente art. 21 non possa complessivamente superare il 30% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

All'interno di detta percentuale, l'utilizzo del lavoro temporaneo e/o somministrato di cui all'art. 20 non potrà superare l'8% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Percentuali superiori possono essere definite nell'ambito della contrattazione decentrata.

## **Articolo 23 - Contratto a tempo parziale: lavoro supplementare e lavoro straordinario**

Il lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che indeterminato, è caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui siano tenuti la lavoratrice o il lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello stabilito dall'art. 50.

Esso è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Attualmente la principale normativa di riferimento è rappresentata dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, innovato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100, successivamente modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003.

Nell'intento di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, si concorda in merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si intende il rapporto di lavoro in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro.

Per lavoro a tempo parziale di tipo verticale si intende il rapporto di lavoro in cui l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Per lavoro a tempo parziale di tipo misto si intende il rapporto di lavoro che si svolge secondo una combinazione delle due modalità sopra indicate e quindi caratterizzato da alcune giornate di lavoro ad orario ridotto ed altre a tempo pieno o non lavorate affatto, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Il lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

- a) consentire flessibilità delle risorse umane in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;
  - b) dare risposta ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, anche già occupati.
- L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- 3) l'eventuale inserimento di clausole flessibili ed elastiche.

Fatto salvo il principio per cui il lavoratore a tempo parziale gode degli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno, il trattamento economico e normativo sarà rapportato all'entità della prestazione lavorativa con criteri di proporzionalità.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sarà disciplinata secondo i seguenti principi:

1. volontarietà di entrambe le parti;
2. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze del servizio e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
3. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;
4. applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la misura del rapporto stesso.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovrà essere preventivamente comunicata alla Direzione Provinciale del Lavoro.

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedono la trasformazione del rapporto di lavoro da pieno a parziale, avranno diritto di precedenza rispetto alle altre lavoratrici o agli altri lavoratori in relazione alla qualifica.

Avranno diritto al passaggio a "tempo parziale" le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa certificata dai servizi sanitari competenti per territorio.

Essi avranno altresì il diritto, a richiesta, di tornare al "tempo pieno".

La presente previsione contrattuale prevede che:

- nel caso del part-time di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, gli Enti potranno richiedere prestazioni di lavoro supplementare entro il limite delle ore mensili fino al tempo pieno; il ricorso a detto supplementare avverrà per particolari esigenze (ad esempio per ferie e/o assenze di personale e/o situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza);

- Nel caso di part-time di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, gli Enti avranno la facoltà di richiedere variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa a fronte di comprovate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza.

Si concorda inoltre che il ricorso al lavoro supplementare, straordinario e alle clausole flessibili ed elastiche previste dalla normativa vigente sarà subordinato di volta in volta, per le corrispondenti fattispecie, alle seguenti condizioni:

1. lavoro supplementare

a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza.

2. variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa:

a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza;

b) consenso del lavoratore;

c) preavviso di due giorni, salvo deroga pattuibile col lavoratore;

3. variazione della durata della prestazione nel caso di part-time verticale o misto:

a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza;

b) consenso del lavoratore;

c) preavviso di due giorni, salvo deroga pattuibile col lavoratore;

d) possibile aumento della prestazione fino a raggiungimento del numero di ore settimanali previsto per il tempo pieno;

4. lavoro straordinario:

a) stesse condizioni e stessi limiti previsti per il tempo pieno, proporzionalmente ridotti secondo la percentuale d'orario svolta.

Le prestazioni in aggiunta a quelle inizialmente pattuite nel contratto individuale e fino al raggiungimento del tempo pieno saranno compensate con quote orarie ordinarie maggiorate di una percentuale pari al 36%. Tale percentuale è comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima, quattordicesima e trattamento di fine rapporto.

Il compenso per lavoro straordinario eventualmente richiesto ed effettuato avverrà con l'applicazione alla retribuzione oraria normale delle maggiorazioni previste all'art. 52.

La prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Il compenso dovuto alla lavoratrice e/o al lavoratore, nel caso di applicazione di clausole flessibili derivanti dalla richiesta del datore di lavoro di cambiamenti della collocazione oraria del lavoro rispetto a quella pattuita nel contratto individuale, viene determinato applicando la maggiorazione del 6% sulla retribuzione oraria per le ore di effettivo spostamento.

Le ore supplementari e/o straordinarie di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella "Banca-Ore" prevista all'art. 66, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.

Il rifiuto del lavoratore a prestare lavoro supplementare e/o straordinario o il mancato rispetto di clausole flessibili ed elastiche sottoscritte, non costituisce infrazione disciplinare né gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Qualora lavoratori assunti a tempo pieno abbiano concordato clausole individuali all'atto dell'assunzione finalizzate alla loro precedenza al passaggio a tempo parziale, essi avranno diritto a detta priorità di passaggio presso unità operative ubicate nello stesso Comune e per le stesse analoghe mansioni.

Ai fini di qualsiasi normativa, ivi compresa quella del Titolo III del presente C.C.N.L., i lavoratori e le lavoratrici part-time di qualsiasi tipo verranno conteggiati nell'organico dell'Ente in proporzione al contratto individuale.

## **Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro**

### **a) Tutela delle condizioni di lavoro**

#### **Articolo 24 - Disposizioni di miglior favore a tutela dei lavoratori affetti da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica**

Alle dipendenti e ai dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

#### **Articolo 25 - Disposizioni di miglior favore a tutela dei lavoratori handicappati e invalidi**

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

La fruizione dei permessi di cui all'art. 33 commi 2 e 3 della predetta legge non comporterà riduzione degli istituti contrattuali.

#### **Articolo 26 - Ambiente di lavoro: il superamento delle barriere architettoniche**

I progetti finalizzati all'attuazione della normativa in materia di eliminazione delle barriere architettoniche a livello di singolo Ente o istituzione saranno conformi alla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

#### **Articolo 27 - Disposizioni di miglior favore a tutela della salute dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro**

Per l'applicazione dei contenuti del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 "Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/J94/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" e successive integrazioni e/o modificazioni, si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le OO.SS. e l'UNEBA in data 12 ottobre 1995.

#### **Articolo 28 - Divise ed indumenti di servizio**

Le divise ed i particolari indumenti che devono essere obbligatoriamente indossati dal personale durante lo svolgimento del servizio, sono a totale carico del datore di lavoro.

La manutenzione di dette divise o indumenti è a carico del lavoratore.

Le divise ed i particolari indumenti devono essere usati esclusivamente durante il servizio e tenuti con proprietà e decoro, secondo le leggi vigenti.

Detta materia potrà essere oggetto di trattativa a livello regionale o di Istituzione.

## **Articolo 29 - Disposizioni a favore dell'attività di volontariato**

Le lavoratrici ed i lavoratori che fanno parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266 ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, ai sensi dell'art. 17 della stessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, di tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente C.C.N.L.. In sede decentrata, nell'ambito del rapporto tra le parti, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire lo svolgimento dell'attività di volontariato.

## **Articolo 30 - Permessi fruibili in caso di donazione di sangue, o di midollo osseo**

La lavoratrice e il lavoratore che donano il sangue e/o il midollo hanno diritto al permesso retribuito, secondo la legge vigente, in coincidenza con la donazione.

## **Articolo 31 - L'assistenza legale in caso di procedimenti civili, o penali, relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte e regolamentazione delle relative spese legali**

Alle lavoratrici ed ai lavoratori è riconosciuta l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. Nel caso che detti procedimenti accertino l'esistenza di colpa grave o dolo le spese legali resteranno a carico della lavoratrice/tore. Parimenti avverrà nel caso di provvedimenti disciplinari definitivi.

## **Articolo 32 - Stipula della polizza assicurativa per la responsabilità civile dei lavoratori nei rapporti con l'utenza**

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile, la cui stipulazione non comporterà alcun onere a carico delle/dei dipendenti.

## **Articolo 33 - Il ritiro della patente a carico dei lavoratori con la qualifica di autista**

Alla lavoratrice ed al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio sia tenuta/o al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco sia stata ritirata la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

Durante questo periodo, previo accordo tra le parti in sede di Istituto e qualora ve ne sia la possibilità, la lavoratrice o il lavoratore potranno essere assegnati ad altri lavori; in questo caso competerà la retribuzione del livello corrispondente ai lavori assegnati.

## **Articolo 34 - Stipula della polizza assicurativa in caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato del lavoratore per ragioni di servizio**

L'utilizzo del proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio sarà effettuato in situazioni contingenti che si determinassero in relazione a bisogni dell'utenza. Negli altri casi, sarà soggetto al principio della consensualità.

Per i relativi compensi, si darà applicazione alle tabelle chilometriche ACI. La copertura dei rischi derivanti da tale utilizzo sarà oggetto di confronto a livello regionale.

## **b) Qualificazione professionale**

### **Articolo 35 - Diritto allo studio: permessi**

Per l'esercizio del diritto allo studio si fa riferimento a quanto previsto dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Inoltre, per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, titoli legalmente riconosciuti, verranno concessi permessi retribuiti in misura di 30 ore annue pro-capite.

La concessione del monte ore di cui al presente articolo è vincolata alle stesse condizioni di fruibilità di cui al successivo art. 36.

### **Articolo 36 - Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale e partecipazione ai corsi di Educazione Continua in Medicina (E.C.M.)**

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo indeterminato ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni, richiesti dall'organizzazione del servizio.

A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente nelle Istituzioni o singole Unità Operative, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120 ore annue non cumulabili.

Qualora il numero delle lavoratrici e dei lavoratori interessati superasse il limite massimo del 10% le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per l'accesso ai corsi.

Nelle Istituzioni o Unità Operative che occupano fino a 20 dipendenti, il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 (due) lavoratrici o lavoratori non contemporaneamente nel corso dell'anno.

In ogni Unità Operativa e, nell'ambito di questa, per ogni singolo settore o reparto dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

La lavoratrice o il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine la lavoratrice ed il lavoratore interessati dovranno presentare la domanda scritta all'Istituzione nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro.

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno fornire all'Istituzione un certificato di iscrizione al corso e successivamente la documentazione attestante l'effettiva frequenza.

Qualora la dipendente o il dipendente diano le dimissioni entro i due anni successivi alla concessione dei permessi, le ore di permesso concesse a tal fine saranno trattenute dalle somme erogate con l'ultima retribuzione.

Parimenti qualora la dipendente o il dipendente non consegua il titolo, l'attestato o il credito formativo per il quale sono stati concessi i permessi, le ore di permesso concesse verranno recuperate o trattenute.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

Formazione ECM

Per l'Educazione Continua in Medicina l'UNEBA verificherà le condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi per l'acquisizione dei crediti formativi.

Nel caso di partecipazione a corsi E.C.M. (Educazione Continua in Medicina) le parti convengono che il 50% delle ore necessarie al conseguimento dei crediti formativi dell'anno sarà a carico delle Istituzioni.

La concessione del monte ore di cui al comma precedente è vincolata alle stesse condizioni di fruibilità del presente articolo.

b) Inquadramento.

### **c) Inquadramento**

## **Articolo 37 - Classificazione del personale, inquadramento e mansioni. Istituzione della Commissione Paritetica di studio per la revisione dell'assetto classificatorio e la valorizzazione delle professionalità**

Le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti dalle Istituzioni ed Enti di cui all'art. 1 del presente C.C.N.L. sono classificati come segue:

Quadri A questa categoria appartengono le lavoratrici ed i lavoratori con funzioni a carattere direttivo, di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190, con esclusione dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. 1° luglio 1926 n. 1130 ai quali verrà applicato il contratto specifico per il settore del commercio servizi e terziario.

### **Livello 1°**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva di unità operativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Direttore di unità operativa;
- Capo area.

### **Livello 2°**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo; nonché specifiche professionalità tecniche e/o amministrative anche con l'impiego di attrezzature delicate e complesse nell'esercizio dell'attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Segretario con funzioni direttive;
- Capo settore;
- Aiuto direttore;
- Psicopedagogista;
- Psicologo;
- Pedagogista;
- Altro personale in possesso di laurea specialistica o a ciclo unico che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

### **Livello 3° Super**

A questo livello appartengono i lavoratori in possesso di specifiche abilitazioni regionali o nazionali e che svolgono mansioni specialistiche caratterizzate da autonomia operativa e da approfondita preparazione teorica.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Terapista della riabilitazione, fisioterapista;
- Fisiocinesiterapista, logopedista, psicomotricista, terapista della neuro e psicomotricità della età evolutiva;
- Assistente sociale;
- Infermiere professionale,
- Vigiliatrice d'infanzia, infermiere pediatrico;
- Educatore professionale;
- Terapista occupazionale;
- Animatore professionale;
- Altro personale in possesso di diploma di laurea di primo livello che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

**Livello 3°**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze teoriche ed adeguata esperienza; nonché mansioni caratterizzate da autonomia operativa e preparazione teorica e pratica.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Impiegato di concetto;
- Segretario e/o economo di settore;
- Educatore con 24 mesi di anzianità nella struttura;
- Capocuoco;
- Maestro del Lavoro o altrimenti definito nelle attività di laboratorio;
- Infermiere generico.

**Livello 4° Super**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze teoriche e particolari capacità conseguite attraverso corsi professionali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore Socio-sanitario a soggetti non autosufficienti, in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali (1);
- Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative regionali (1);
- Operatore tecnico di assistenza ai soggetti non autosufficienti (1);
- Coordinatore dei servizi ausiliari;
- Puericultrice;
- Educatore fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione.

**Livello 4°**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono particolari capacità tecnico specialistiche.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore socio sanitario a soggetti autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali (1);
- Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti autosufficienti con titolo riconosciuto da normative regionali (1);
- Operatore tecnico di assistenza a soggetti autosufficienti (1);
- Impiegato amministrativo;
- Operaio specializzato;
- Cuoco.

**Livello 5° Super**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti con conoscenze acquisite mediante l'anzianità nella struttura e nella mansione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore generico di assistenza con 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione (1).

**Livello 5°**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecniche e/o socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti, che presuppongono una generica preparazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore generico di assistenza fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione (1);
- Animatore-accompagnatore;
- Operaio qualificato;
- Centralinista;
- Impiegato d'ordine;
- Capo guardarobiere;
- Bagnino;
- Autista;
- Aiuto Cuoco;
- Addetto ai servizi operativi d'ingresso.



**Livello 6° Super**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni esecutive ausiliarie promiscue di supporto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Addetto ad attività polivalenti.

**Livello 6°**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecnico-esecutive la cui esecuzione presuppone un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze tecniche, nel rispettivo ramo di attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operaio generico;
- Portiere;
- Custode;
- Bidello;
- Telefonista;
- Fattorino;
- Operai addetti:
  - lavanderia;
  - stireria;
  - guardaroba;
  - cucina;
  - magazzino;
- Personale addetto alla vigilanza;
- Personale di servizio esclusivamente addetto ai piani e/o sala.

**Livello 7°**

A questo livello appartengono lavoratori che svolgono mansioni semplici e tecnico-esecutive, i compiti attribuiti consistono in attività di carattere ripetitivo e semiripetitivo, di pulizia e/o facchinaggio anche con l'utilizzo di strumenti, apparecchiature e macchinari semplici.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Personale di fatica e/o pulizia.

Nota

Le parti concordano di costituire una commissione paritetica di studio che, al fine di una migliore qualità del servizio, approfondisca le questioni connesse con:

- l'assetto classificatorio del personale secondo criteri che tengano conto dell'oggettività dell'inquadramento in riferimento all'attività svolta, nel rispetto delle esigenze organizzative e gestionali dell'ente e delle aspettative del personale;
- la valorizzazione delle professionalità in relazione alla mutata realtà del mercato dei servizi sociali.

Le parti, all'atto di insediamento della commissione, provvederanno a consegnare proposte scritte. Detta commissione dovrà concludere i suoi lavori entro il 31.7.2005.

(1) V. Allegato 1.

**Articolo 38 - Mansioni, passaggi di mansioni e passaggi di qualifica**

La prestatrice o il prestatore di lavoro deve essere adibita/o alle mansioni per le quali è stata/o assunta/o o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a cui sia stata/o assegnata/ o, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, la prestatrice o il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratrice o lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a tre mesi.

### **Articolo 39 - Mansioni promiscue**

In caso di mansioni promiscue si fa riferimento all'attività prevalente.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, alla lavoratrice ed al lavoratore competerà l'inquadramento al livello superiore.

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

### **Articolo 40 - Mansioni promiscue**

La lavoratrice ed il lavoratore promossi al livello superiore hanno diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello. Qualora la lavoratrice o il lavoratore percepiscano, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterranno la relativa eccedenza come assegno "ad personam" non assorbibile.

### **Articolo 41 - Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica**

Gli Enti, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente venga riconosciuta dalle istituzioni preposte l'inidoneità fisica in via permanente all'espletamento delle mansioni inerenti alla loro qualifica, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno ai fini del mantenimento del posto di lavoro e nell'ambito delle loro potestà organizzative, ogni utile tentativo per il recupero della dipendente o del dipendente, dietro loro richiesta, in mansioni diverse da quelle solitamente svolte.

#### **d) Trattamento economico**

### **Articolo 42 - Elementi della retribuzione mensile globale e determinazione della retribuzione giornaliera, od oraria (divisori contrattuali)**

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione mensile globale della lavoratrice e dei lavoratore sono i seguenti:

- a) salario minimo conglobato del livello di inquadramento;
- b) eventuale salario di anzianità;
- c) eventuali superminimi e/o assegni "ad personam";
- d) indennità di funzione;
- e) altre indennità previste dal presente C.C.N.L..

L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 164.

**Articolo - 43****Articolo 43 - Parte 1 - Minimi retributivi (tabella A)**

I minimi retributivi mensili conglobati nazionali sono quelli contenuti nella seguente Tabella A:  
**Tabella A**

<b>Livello</b>	<b>Retribuzioni all'1.5.2004</b>	<b>Retribuzioni all'1.12.2004</b>	<b>Retribuzioni all'1.9.2005</b>
Q	1.466,48	1.491,15	1.530,48
1°	1.379,19	1.402,39	1.439,38
2°	1.300,63	1.322,51	1.357,39
3°S	1.204,64	1.224,87	1.257,18
3°	1.160,96	1.180,49	1.211,63
4°S	1.099,88	1.118,36	1.147,86
4°	1.064,94	1.082,86	1.111,42
5°S	1.047,49	1.065,10	1.093,20
5°	1.021,30	1.038,48	1.065,87
6°S	995,11	1.011,85	1.038,54
6°	968,92	985,22	1.011,21
7°	899,09	914,21	938,33

**Articolo 43 - Parte 2 - Una tantum relativa al periodo 01.01.2002 - 31.12.2003****Norma transitoria n. 1**

Ai dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, con la mensilità del mese di giugno 2004 verrà corrisposta una somma "una tantum" relativa al periodo 1.1.2002 fino al 31.12.2003. I valori lordi di cui alla presente norma transitoria sono quelli contenuti nella seguente Tabella B:

<b>Livello</b>	<b>Retribuzioni all'1.5.2004</b>	<b>Retribuzioni all'1.12.2004</b>	<b>Retribuzioni all'1.9.2005</b>
Q	1.466,48	1.491,15	1.530,48
1°	1.379,19	1.402,39	1.439,38
2°	1.300,63	1.322,51	1.357,39
3°S	1.204,64	1.224,87	1.257,18
3°	1.160,96	1.180,49	1.211,63
4°S	1.099,88	1.118,36	1.147,86
4°	1.064,94	1.082,86	1.111,42
5°S	1.047,49	1.065,10	1.093,20
5°	1.021,30	1.038,48	1.065,87
6°S	995,11	1.011,85	1.038,54
6°	968,92	985,22	1.011,21
7°	899,09	914,21	938,33

Dai predetti importi dovranno essere dedotte le somme eventualmente erogate a tutto il 31.12.2003 a titolo di Indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.).

Le erogazioni di cui alla Tabella B saranno corrisposte a tutti i dipendenti in servizio alla data di firma del presente accordo e saranno rapportate al periodo ed alla percentuale di servizio prestato nel biennio 1.1.2002 - 31.12.2003. A questo fine, non verranno considerate le frazioni di mese pari o inferiori a 15 giorni, mentre quelle superiori a 15 giorni verranno considerate come mese intero.

**Articolo 43 - Parte 3 - Una tantum relativa al periodo 01.01.2004 - 30.04.2004**  
**(tabella C)**

**Norma transitoria n. 2**

Con la mensilità del mese di settembre 2004, verrà corrisposta una erogazione salariale a titolo di compensazione forfetaria omnicomprensiva per il periodo 1.1.2004 - 30.4.2004 che comprende anche, per il periodo considerato, tutti gli effetti diretti ed indiretti sugli istituti di legge e di contratto. I valori lordi di cui alla presente norma transitoria sono quelli contenuti nella seguente Tabella C:

**Tabella C**

<b>Livello</b>	<b>Una Tantum</b>
Q	282,66
1°	265,84
2°	250,69
3° S	232,19
3°	223,77
4° S	212,00
4°	205,26
5° S	201,90
5°	196,85
6° S	191,80
6°	186,76
7°	173,30

Dai predetti importi dovranno essere dedotte le somme eventualmente erogate dall'1.1.2004 al 30.4.2004 a titolo di Indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.).

Le erogazioni di cui alla Tabella C saranno corrisposte a tutti i dipendenti in servizio alla data di firma del presente accordo e saranno rapportate al periodo ed alla percentuale di servizio prestato nel periodo 1.1.2004 - 30.4.2004. A questo fine, non vengono considerate le frazioni di mese pari o inferiori a 15 giorni, mentre quelle superiori a 15 giorni verranno considerate come mese intero.

Resta inteso che qualora il dipendente che ha maturato il diritto per le erogazioni di cui alla tabella C dovesse cessare dal servizio, l'ente è obbligato alla corresponsione dell'importo dovuto contestualmente alla liquidazione delle altre spettanze.

### **Articolo 43 - Parte 4 - Indennità di funzione**

Indennità di funzione. Alla categoria Quadri verrà corrisposta mensilmente, per 14 mensilità, una indennità di funzioni pari a euro 100,00 mensili lordi, valida ad ogni effetto di legge e di contratto.

### **Articolo 43 - Parte 5 - Salario accessorio per funzioni di coordinamento**

Salario accessorio per funzioni di coordinamento. Alle dipendenti ed ai dipendenti che assumano anche pro - tempore la funzione di coordinamento di figure professionali di pari livello, anche per effetto di norme legislative o regolamentari regionali o nazionali, verrà riconosciuto un salario accessorio di euro 41,32 mensili lordi per 14 mensilità, valido ad ogni effetto di legge e di contratto, per tutta la durata dell'incarico. Eventuali erogazioni in atto allo stesso titolo assorbiranno, fino a concorrenza, il salario accessorio di cui sopra.

### **Articolo 43 - Parte 6 - Premio di frequenza**

Premio di frequenza. Gli educatori inseriti nei corsi regionali di riqualificazione per il conseguimento del titolo di Educatore Professionale, avranno diritto per tutta la durata del corso ad un premio frequenza mensile di importo pari alla differenza esistente tra i livelli terzo e terzo super.

### **Articolo 44 - Corresponsione della retribuzione**

La retribuzione corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate. Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

### **Articolo 45 - Mensilità aggiuntive: la gratifica natalizia**

Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'Istituzione corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 42.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13<sup>a</sup> mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Per quanto riguarda la 13<sup>a</sup> mensilità spettante per i periodi di assenza per malattia, per gravidanza e puerperio si rinvia a quanto riportato negli appositi articoli del presente contratto.

### **Articolo 46 - Mensilità aggiuntive: la gratifica di ferie**

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, entro il mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 42 in atto al 30 giugno immediatamente precedente.

Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della 14<sup>a</sup> mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, alla lavoratrice ed al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi del servizio prestato.

Non hanno diritto alla 14<sup>a</sup> mensilità tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente contratto già percepiscano mensilità di retribuzione oltre la tredicesima

mensilità. Ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 14<sup>a</sup> mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbibili nella 14<sup>a</sup> mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della 14<sup>a</sup> mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme dell'articolo riguardanti la 13<sup>a</sup> mensilità.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio.

### **Articolo 47 - Il trattamento di famiglia**

Poiché le Istituzioni, stante le vigenti disposizioni, non rientrano fra i datori di lavoro soggetti alla C.U.A.F. (Cassa Unica Assegni Familiari) gestita dall'INPS, si stabilisce che al personale dipendente avente diritto verrà corrisposto per i propri familiari un trattamento di famiglia secondo la disciplina vigente per la C.U.A.F.

Tale forma resterà in vigore fino a quando l'INPS dovesse inquadrare l'Istituzione nella C.U.A.F.

Gli interessati sono tenuti a presentare all'Istituzione tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto.

Il trattamento di famiglia di cui al presente articolo non è considerato retribuzione a nessun effetto.

**Articolo 48 - Anzianità di servizio ed attribuzione dei relativi scatti di anzianità**

Alle lavoratrici ed ai lavoratori che abbiano compiuto la maggiore età, per i periodi successivi alla loro assunzione, spettano scatti triennali di anzianità per l'attività svolta presso la stessa Istituzione, fino ad un massimo di 10 (dieci) scatti.

Gli importi mensili degli scatti sono i seguenti:

<b>Quadri</b>	euro: 34,09;
<b>1</b>	euro: 32,54;
<b>2</b>	euro: 30,99;
<b>3 Super</b>	euro: 29,95;
<b>3</b>	euro: 28,92;
<b>4 Super</b>	euro: 28,41;
<b>4</b>	euro: 27,89;
<b>5 Super</b>	euro: 27,37;
<b>5</b>	euro: 26,86;
<b>6 Super</b>	euro: 26,34;
<b>6</b>	euro: 25,82;
<b>7</b>	euro: 24,27.

L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui la lavoratrice o il lavoratore sono stati assunti dall'Istituzione, quali che siano le mansioni ad essi affidate.



## **Articolo 49 - Uso della mensa e dell'alloggio**

Nelle sedi ove esiste il servizio di somministrazione dei pasti e/o la disponibilità dell'alloggio, il personale che ne usufruisce è tenuto a rimborsare gli importi corrispettivi.

In ogni caso l'importo non può essere inferiore ad euro 1,03 per ciascun pasto, e ad euro 21,90 mensili per l'alloggio.

Potrà usufruire della somministrazione dei pasti soltanto il personale in servizio e in turno. Il vitto e l'alloggio non costituiscono ad alcun titolo elemento della retribuzione.

e) Orario, festività, riposi

## **Articolo 50 - Orario di lavoro: distribuzione e regolamentazione applicabile. Riposi settimanali e compensativi, recuperi, permessi e "banca delle ore"**

L'orario settimanale di lavoro normale è di 38 ore; l'orario giornaliero non può superare normalmente le 8 ore.

All'atto della definizione e/o introduzione e di sostanziali innovazioni dei sistemi di orario di lavoro, l'articolazione degli stessi sarà discussa a livello di Istituzione con le rappresentanze sindacali e/o le OO.SS. di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L. al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con le necessità dei lavoratori e di garantire l'effettivo godimento del riposo settimanale.

L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'interno della stessa Istituzione, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.

In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l'Istituzione.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al primo comma.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge.

Possono essere concordate al livello di Istituzione durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore settimanali con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale; in tal caso il periodo massimo entro il quale realizzare l'orario normale di lavoro medio è di dodici mesi.

Allo stesso livello di Istituzione, per particolari esigenze organizzative legate alla continuità del servizio, potrà altresì essere concordato che qualora la lavoratrice o il lavoratore non possano usufruire del riposo settimanale, dovrà essere loro garantito un equivalente riposo compensativo. Il predetto riposo compensativo dovrà essere goduto entro i sette giorni successivi. Sono fatti salvi gli accordi in materia attualmente in essere.

Le quattro festività abolite di cui alla Legge 5.3.1977 n. 54 ed al D.P.R. 28.1.1985, n. 792 sono state assorbite nel normale orario di lavoro di cui al presente articolo.

**Riposo giornaliero**

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero di undici ore ogni ventiquattro ore.

**Riduzione di orario**

Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto ad un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a otto giornate lavorative annue, convenzionalmente assimilate a 51,33 ore, comprensive della festività del 4 novembre, del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 9 dell'art. 6 del

C.C.N.L. UNEBA 20.9.1991 e da quanto previsto al comma 4 dell'art. 49 (Riduzione di orario) del C.C.N.L. UNEBA 18.4.2000.

A partire dall'1.1.2004 alle lavoratrici ed ai lavoratori spetterà una ulteriore giornata di permesso, assimilata convenzionalmente a 6,33 ore.

Le predette giornate e quelle di cui all'art. 54 verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Enti e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.

Qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite, le giornate residue potranno essere accantonate nella "Banca-Ore" di cui all'art. 66 del presente C.C.N.L..

Nota: Non si darà luogo a recuperi per quanto eventualmente realizzato nelle istituzioni nel periodo 2002-2003 sulla base del precedente C.C.N.L..

### **Articolo 51 - Il riposo settimanale**

Ogni dipendente ha diritto a un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.

Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica, il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, fatta eccezione per la competenza contrattuale di cui all'art. 53.

### **Articolo 52 - Lavoro straordinario, festivo e notturno: maggiorazioni retributive applicabili**

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dall'Amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno pro-capite. Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato.

È considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio.

Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario sono le seguenti:

a) diurno  
25%

b) notturno  
40%

c) festivo diurno  
50%

d) festivo-notturno  
60%

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art. 42 viene divisa per 164.

Il lavoro straordinario sarà retribuito secondo quanto indicato dal presente articolo.

Su richiesta del dipendente il lavoro straordinario potrà essere compensato con riposo sostitutivo da accantonare nella "Banca-ore" di cui all'art. 66, fatta salva la corresponsione della sola maggiorazione prevista all'articolo seguente.

### **Articolo 53 - Lavoro ordinario festivo, domenicale e notturno: maggiorazioni retributive applicabili**

In aggiunta alla normale retribuzione spettante alla dipendente ed al dipendente, competono le seguenti maggiorazioni:

- a) Servizio ordinario notturno in turno  
20%;
- b) Servizio ordinario notturno non programmato  
25%;
- c) Servizio ordinario domenicale e/o festivo  
15%;
- d) Servizio ordinario festivo-notturno  
25%.

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro.

È considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6; esso non potrà superare le otto ore in media in un periodo di riferimento di due settimane.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro ordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art. 42 viene divisa per 164.

### **Articolo 54 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di festività nazionali ed infrasettimanali**

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, Anniversario della Liberazione, Lunedì di Pasqua, Festa del Lavoro, Festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore delle lavoratrici e dei lavoratori la retribuzione di cui all'art. 42.

I lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate avranno diritto ad un corrispondente accantonamento che potrà confluire nella "Banca - Ore" di cui all'art. 66.

Nel caso che le esigenze di servizio non permettano il predetto accantonamento, l'Amministrazione sarà tenuta al pagamento, in aggiunta alla normale retribuzione, delle ore lavorate maggiorate sulla base di quanto previsto dall'art. 52 lett. c).

In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto alle lavoratrici ed ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione di cui all'art. 43.

In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale non domenicale la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto all'accantonamento in "Banca Ore" di cui all'art. 66 di un giorno di riposo retribuito.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con altra festività di cui sopra, sarà concordata altra festività sostitutiva.

Le parti convengono che nelle Istituzioni e nelle unità operative in cui sono adottate articolazioni annuali dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 50 ottavo comma, che contemplino nel monte ore di riposo anche le festività di cui sopra, le lavoratrici ed i lavoratori non avranno diritto ad alcun ulteriore giorno di riposo. Le stesse lavoratrici e gli stessi lavoratori, se in servizio nelle suddette festività, avranno diritto alla maggiorazione prevista dall'art. 53 lett. c).

## **Articolo 55 - Ferie**

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6 gg., dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

Durante il periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la retribuzione di cui all'art. 42.

Il periodo di ferie è stabilito dalle Amministrazioni in relazione alle esigenze del servizio, tenuto conto delle richieste delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla base di una equa rotazione annuale tra i diversi periodi. Le ferie potranno essere fruite dalla lavoratrice e dal lavoratore in non più di due periodi nell'arco dell'anno. Le chiusure annuali delle Istituzioni sono computate nelle ferie.

In caso di dimissioni o di licenziamento, spetteranno alla lavoratrice ed al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

Le ferie non possono essere godute di norma durante il periodo di preavviso di licenziamento.

Eccezionalmente, il datore di lavoro potrà richiamare per ragioni di servizio la lavoratrice o il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto della lavoratrice e del lavoratore di fruire di detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale la dipendente o il dipendente siano stati richiamati.

Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto. Nessuna indennità è dovuta alla lavoratrice o al lavoratore che spontaneamente si presentino in servizio durante il periodo di ferie.

## **Articolo 56 - La reperibilità "esterna", ed "interna", del lavoratore**

Pur con carattere di eccezionalità, è possibile prevedere per taluni servizi l'obbligo della reperibilità dei lavoratori.

La reperibilità consiste per la lavoratrice o il lavoratore nel porsi, al di fuori del proprio orario di lavoro, nella condizione di essere prontamente rintracciati, in modo tale da raggiungere nel più breve lasso di tempo il luogo ove intervenire.

### **- Reperibilità esterna.**

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore siano reperibili al di fuori della struttura, detta reperibilità esterna:

1. potrà avere una durata massima individuale di 96 ore mensili e non potrà essere svolta per più di 8 volte nel mese.

2. darà diritto ad un compenso orario non inferiore a euro 1,00 e non superiore a euro 2,00.

È demandata alla contrattazione regionale, in relazione alle caratteristiche tecnico-organizzative delle strutture, la individuazione dei servizi, il trattamento economico ed i periodi di reperibilità esterna.

### **- Reperibilità interna.**

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore siano reperibili nelle ore notturne all'interno della struttura, per detta reperibilità interna:

1. al lavoratore ed alla lavoratrice è data la possibilità di dormire;

2. detta reperibilità è retribuita nella misura fissa di euro 20,66 per notte in aggiunta alla normale retribuzione mensile;

3. detta reperibilità interna andrà programmata tra la Direzione ed i lavoratori interessati e la relativa prestazione va contenuta, di norma, entro 10 volte al mese, salvo casi particolari connessi

alle dimensioni della struttura ed alla sua organizzazione (es. comunità alloggio, gruppi-famiglia, ecc.).

Le parti convengono che detto istituto non costituisce orario di lavoro e non è sostitutivo del lavoro notturno laddove previsto; pertanto qualora la lavoratrice o il lavoratore fossero chiamati ad intervenire in reperibilità, le ore di servizio prestate saranno retribuite come lavoro straordinario notturno, ai sensi dell'art. 52.

### **Articolo 57 - Il richiamo in servizio**

Si ha richiamo in servizio quando, per motivazioni organizzative legate alla continuità del servizio, la lavoratrice o il lavoratore che si trovano in riposo, vengono richiamati ad effettuare una prestazione lavorativa con un preavviso non superiore a 24 ore.

Nel caso in cui la prestazione richiesta abbia luogo, il richiamo sarà compensato forfetariamente con euro 6,00. La prestazione darà luogo a quanto previsto dall'art. 52.

#### **f) Missioni e trasferimenti**

### **Articolo 58 - Trasferte e missioni del dipendente**

L'Istituzione ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla sua sede di lavoro.

In tal caso al personale compete:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- c) il rimborso delle spese postali, telefoniche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'Istituzione;
- d) una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera di cui all'art. 41; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiori al mese sarà corrisposta una diaria ridotta del 10%.

Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In luogo delle diarie di cui alla lettera d) del 2° comma, nonché della diaria di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio.

Nel caso di servizi in sede diversa da quella abituale, l'Istituzione ha facoltà di corrispondere il vitto e l'alloggio in natura, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

### **Articolo 59 - Trasferimento del dipendente**

I trasferimenti di sede di lavoro che comportano anche il cambio di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) alla lavoratrice e al lavoratore che non sia capofamiglia:

- 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
- 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto. Tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea dall'art. 58, ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) alla lavoratrice e al lavoratore che sia capofamiglia e cioè che abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
- 2) il rimborso delle spese effettive di trasporto del mobilio e del bagaglio;

- 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso verrà corrisposto per un massimo di 6 mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea dall'art. 58, per sé e per ciascun convivente a carico;
- 5) la diaria è ridotta a 3/5 per i figli conviventi a carico.

In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dalla lavoratrice e dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o in rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco.

Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

### **Articolo 60 - Condizioni di trasferibilità e trattamento economico spettante in caso di successivo licenziamento del lavoratore trasferito**

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la lavoratrice e il lavoratore non possono essere trasferiti da una Istituzione all'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

## **Titolo VI - Permessi aspettative congedi**

### **Articolo 61 - Servizio militare e servizio civile. L'obiezione di coscienza in servizio civile: regolamentazione applicabile (rinvio)**

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è regolamentata dalle norme di legge in vigore.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegate avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653.

I lavoratori, nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10 giugno 1940, n. 653, hanno diritto, in caso di richiamo alle armi:

- a) per il primo mese, all'intera retribuzione;
- b) per il secondo e terzo mese, alla metà della retribuzione.

Il trattamento previsto dalle norme di legge contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività.

Alla fine del richiamo sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto la durata superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.

Nel caso che senza giustificato impedimento il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
  - b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
  - c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto resta sospeso sino alla fine del richiamo e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
  - d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti della anzianità di servizio.
- L'obiezione di coscienza in servizio civile è regolamentata secondo le norme legislative vigenti in materia.

### **Articolo 62 - Gravidanza e puerperio: trattamento normativo ed economico applicabile**

La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'Allegato A Testo Unico 151/2001.

Congedo di maternità

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, che è di cinque mesi, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e

nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto si aggiungeranno al periodo di astensione obbligatoria successiva al parto.

Prima dell'inizio del congedo di maternità la lavoratrice dovrà presentare all'Ente datore di lavoro la seguente documentazione:

- Domanda su apposito modulo predisposto dall'INPS;
- Certificato medico di gravidanza indicante, fra l'altro, il mese di gestazione alla data della visita e la data presunta del parto;
- La lavoratrice, per usufruire dei diritti conseguenti al parto, deve inoltrare all'Ente datore di lavoro e all'INPS, entro 30 giorni dall'evento, il certificato di nascita del bambino o dichiarazione sostitutiva.

Trattamento economico. Per tutto il periodo di congedo di maternità, la lavoratrice percepirà una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione a carico dell'Istituto previdenziale, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6 e 12 comma 2 del T.U. 152/2001. Il congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie. Per il medesimo periodo di congedo, la lavoratrice avrà diritto a percepire dall'Ente datore di lavoro, la 13.a mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di cui all'art. 43.

Per le festività cadenti nel predetto periodo la lavoratrice percepirà dall'Istituzione una indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

#### Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto di usufruire di due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno.

Nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore spetterà un solo riposo di un'ora.

I riposi di cui sopra spettano al padre lavoratore qualora la madre non se ne avvalga o non sia lavoratrice; gli stessi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione. La donna può uscire dall'Ente.

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

#### Divieto di lavoro notturno

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice non potrà essere adibita a lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00.

Fino a tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il padre convivente non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Fino ai dodici anni di età del figlio purché convivente, la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a carico un soggetto disabile ai sensi della L. 5 febbraio 1992 n. 104.

#### Divieto di licenziamento

Le lavoratrici non potranno essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di congedo di maternità, nonché fino ad un anno di età del bambino salvo i casi previsti dall'art. 54 del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151. Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza; pertanto la lavoratrice eventualmente licenziata durante il periodo di divieto, ai fini della reintegrazione, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione da cui risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

#### Divieto di sospensione dal lavoro

Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non potrà essere sospesa dal lavoro salvo il caso di sospensione dell'attività dell'Ente o del reparto cui essa addetta, purché dotato di autonomia funzionale.

I predetti divieti operano anche nei confronti del padre lavoratore, nei casi in cui la legge consente allo stesso la fruizione del congedo di paternità.

#### Diritto al rientro



Al termine del congedo di maternità la lavoratrice ha diritto, salvo espressa rinuncia, di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio della gravidanza o in altra ubicata nello stesso Comune e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino, con le stesse mansioni o mansioni equivalenti.

Lo stesso diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità.

#### Dimissioni

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice lo scatto di anzianità previsto dall'art. 48 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 72. Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova applicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

La risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alla convalida delle dimissioni da parte dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

#### Congedo parentale

Per ogni bambino, entro i suoi primi otto anni di vita, ciascun genitore ha facoltà di assentarsi dal lavoro come segue:

- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a sei mesi;
- il padre lavoratore per un periodo non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi qualora egli eserciti il diritto per un periodo continuativo di almeno tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a dieci mesi.

Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a dieci mesi, elevabile ad undici mesi qualora il padre benefici di almeno sette mesi di astensione.

Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Il congedo parentale si applica anche in caso di adozione o affidamento.

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in mesi o giorni).

Per l'esercizio del congedo, continuativo o frazionato, la madre lavoratrice o in alternativa il padre, devono preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità, l'Ente datore di lavoro per un periodo non inferiore ai 15 giorni.

Trattamento economico. Durante il congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto a percepire, a carico dell'Istituto previdenziale, un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera senza alcun limite di reddito fino ai tre anni del bambino e per un periodo di astensione complessivo tra i genitori non superiore a 6 mesi. Nel caso di adozione o affidamento il predetto limite è elevato a sei anni. L'indennità di cui sopra si prolunga fino agli otto anni di vita del bambino se il reddito del singolo genitore non supera il limite di 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio con esclusione degli effetti sulle ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

#### Figli con handicap grave

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi di legge 104/92, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potranno chiedere all'Ente datore di lavoro di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti di due ore fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Dopo il terzo anno di età, i genitori, in alternativa, hanno diritto di usufruire di due ore giornaliere di permesso retribuito, o in alternativa 3 giorni di permesso mensile retribuito anche se il figlio non è convivente.

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi di legge 104/92, hanno diritto ad un congedo retribuito fino a due anni nell'arco della vita lavorativa (anche frazionato). La retribuzione viene erogata direttamente dall'Ente datore di Lavoro e corrisponde all'ultima retribuzione. Il congedo viene concesso entro 60 giorni dalla richiesta.

Restano fermi i diritti di questi genitori ai congedi parentali e per malattia del figlio che possono essere cumulati.

Il genitore di minore con handicap ha diritto a non essere trasferito ad altra sede lavorativa, senza consenso, ed a scegliere la sede di lavoro più vicina al luogo di residenza.

#### **Malattia del figlio.**

Entro i primi tre anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro, senza limiti e senza retribuzione, previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Oltre i primi tre anni e fino agli otto anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro nel limite di cinque giorni annui pro-capite, senza retribuzione. Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari.

I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità.

Per tutto quanto non previsto nel presente capitolo si fa riferimento alle norme in vigore in materia di tutela della maternità/paternità e di tutela dei disabili.

### **Articolo 63 - Congedo matrimoniale**

Il personale non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario per contrarre matrimonio. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 15 (quindici) giorni di calendario di anticipo.

Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

### **Articolo 64 - Permessi retribuiti, e non, per eventi e cause particolari**

1. In applicazione dell'art. 1 D.M. 21 luglio 2000, n. 278, recante il regolamento di attuazione dell'art. 4 L. 8.3.2000, n. 53 il lavoratore ha diritto a 3 giorni annui di permessi retribuiti per decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado anche non convivente o di un soggetto che compone la famiglia anagrafica. In alternativa possono essere concordate modalità diverse di utilizzo dei permessi.

La fruizione del permesso è così dettagliata:

- nei 3 giorni non sono considerati i festivi e i giorni non lavorativi;
- i permessi sono cumulabili con quelli spettanti per assistere persone handicappate;
- la diversa modalità di utilizzo deve essere concordata mediante una riduzione di orario di lavoro distribuito su un arco maggiore di 3 giorni;
- l'utilizzo del permesso deve essere preceduto dalla comunicazione al datore di lavoro e la fruizione deve avvenire entro 7 giorni dall'evento.

La documentazione da presentare per usufruire dei permessi consiste nella certificazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, del medico di medicina generale o pediatra di libera scelta e, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, della relativa struttura sanitaria.

2. per gravi e documentate ragioni familiari il lavoratore ha diritto ad un congedo non retribuito pari ad un massimo di 2 anni (con diritto alla conservazione del posto). Il congedo non si computa nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali in quanto i relativi periodi possono essere riscattati dal lavoratore.

Il regolamento attuativo individua i gravi motivi nei seguenti:

- 1) necessità che derivano dal decesso dei familiari;
- 2) bisogno di cura e assistenza ai familiari;
- 3) situazioni di grave disagio personale con esclusione dei casi di malattia;
- 4) situazioni conseguenti al verificarsi di determinate patologie a carico dei familiari (perdita autonomia personale; malattie che richiedono continui monitoraggi ed esami; malattie che richiedono la partecipazione attiva nel trattamento sanitario; patologie dell'infanzia evolutiva con necessità di programmi terapeutici).

Familiari aventi diritto all'assistenza:

- membri famiglia anagrafica;
- portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi;
- coniuge, figli, genitori, generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle, anche se non conviventi.

L'Ente il datore di lavoro deve, entro 10 giorni dalla richiesta, concedere o meno il congedo, anche frazionato, dovendo in caso di rifiuto dare le motivazioni di ordine produttivo o organizzativo e definire il tempo di concessione. Il dipendente può chiedere il riesame della domanda nei successivi 20 giorni.

3. permessi orari e giornalieri per assistere persone disabili (Legge 104/92).

Sono previste agevolazioni per i lavoratori, anche a tempo determinato per portare assistenza a figli, parenti o affini entro il 3° grado, coniuge, sé stessi.

Requisito per poter usufruire del diritto è la certificazione di grave handicap, da parte del soggetto disabile, eseguita a norma dell'art. 4 della Legge 104/92.

Relativamente ai permessi per i figli si fa riferimento all'art. 62 in materia di maternità.

Il lavoratore affetto da grave disabilità o che assiste parente o affine entro il 3° grado disabile anche non convivente, ha diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito oppure a due ore di permesso giornaliero (con orario superiore alle 6 ore quotidiane) o a un'ora di permesso giornaliero (se l'orario è pari o inferiore alle 6 ore).

Oltre ai predetti permessi, il genitore di un figlio gravemente disabile o il lavoratore disabile o chi assiste un familiare disabile ha diritto a non essere trasferito ad altra sede lavorativa senza il suo consenso, ed a scegliere la sede di lavoro più vicina al luogo di residenza della persona a cui presta assistenza.

Per tutto quello non contenuto nel presente articolato, si fa riferimento alla normativa vigente.

### **Articolo 65 - Permessi per funzioni elettorali, od in caso di referendum**

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie previsto dal presente C.C.N.L., alle lavoratrici ed ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed europee, nonché le consultazioni referendarie, saranno concessi 3 (tre) giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio, ai sensi dell'art. 119 del D.P.R. 30 marzo 1957 n. 361 e dell'art. 1 della legge 30 aprile 1978 n. 178.

Le giornate di permessi di cui al precedente comma non pregiudicano il normale periodo di ferie e non sono cumulabili con il riposo settimanale di legge.

### **Articolo 66 – La cd "Banca delle Ore"**

Nella Banca Ore verrà accumulato l'accantonamento e/o la detrazione di ore che la lavoratrice o il lavoratore, nel corso dell'anno, maturano a vari titoli. A titolo esemplificativo e non esaustivo confluiranno nella Banca Ore le residue giornate di riduzione orario di lavoro previste dall'art. 50, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie di cui all'art. 52, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale di cui all'art. 54 del C.C.N.L., ed in genere ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.

La lavoratrice ed il lavoratore potranno godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata che andranno detratti dalla Banca-Ore.

Le Istituzioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi ad anni precedenti eventualmente non usufruiti. Alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.

## **Articolo 67 - Aspettativa non retribuita per gravi e comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari**

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne facciano richiesta può essere concessa, per gravi e comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale.

## **Articolo 68 - Malattia ed infortunio professionale ed extraprofessionale: trattamento normativo ed economico applicabile. Lavoratori affetti da tbc (rinvio)**

Per malattia od infortunio si intende ogni alterazione dello stato di salute, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, accertata dagli Enti assistenziali presso i quali i lavoratori sono assicurati.

### **Malattia**

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'Istituto secondo quanto indicato nell'art. 70.

Inoltre la lavoratrice ed il lavoratore devono inviare all'Istituto stesso entro due giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, nonché i successivi certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine.

L'Istituzione ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli Istituti pubblici competenti.

Durante la malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorsi i quali, e perdurando la malattia, l'Istituzione potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso. La conservazione del posto nei confronti dei lavoratori in malattia potrà essere prorogata, a richiesta del dipendente, per un ulteriore periodo, non frazionabile, di giorni 180 di calendario, alle seguenti condizioni:

- a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- c) che tale periodo sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

Nel caso in cui, alla scadenza del periodo di malattia o della successiva aspettativa non retribuita, il lavoratore presentasse le dimissioni, sarà applicato il trattamento previsto per il licenziamento.

Il periodo di malattia o di infortunio è considerato utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, delle ferie, degli scatti di anzianità, della 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto:

- a) alle prestazioni sanitarie del servizio sanitario nazionale;
- b) ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20°, e pari a 2/3 della normale retribuzione per i giorni successivi, da corrispondersi dall'INPS;
- c) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dall'Istituzione, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
  - 1) il 90% della normale retribuzione per i giorni dal 1° al 17°;
  - 2) il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 18° in poi;
- d) alle anticipazioni di cui alla legge 29.12.1980, n. 33.

Le indennità a carico delle Istituzioni non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui alla lettera b); se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, l'Istituzione non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS stessa.

### **Tubercolosi**

Per il trattamento dei lavoratori affetti da tubercolosi, si fa riferimento alle norme legislative vigenti.

### **Infortunio**

Il personale che ha subito infortunio ha diritto al trattamento economico stabilito per la malattia fino al 180° giorno e alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica dai postumi dell'infortunio medesimo regolarmente denunciato all'INAIL.

Le indennità dovute dall'INAIL saranno anticipate dall'Istituzione alle normali scadenze del periodo di retribuzione.

I lavoratori aventi diritto sono tenuti a comunicare tempestivamente all'Istituzione l'avvenuta liquidazione a pagamento da parte dell'INAIL delle indennità spettantegli, onde permettere all'Amministrazione di contabilizzare l'evento.

Nel caso di malattia o infortunio denunciati dopo la notificazione del preavviso le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso.

In riferimento alla normativa relativa alla malattia e all'infortunio con la dizione "anno solare" si intende il periodo dal primo gennaio al trentuno dicembre di ogni anno.

## **Titolo VII - Norme comportamentali e disciplinari**

### **Articolo 69 - Doveri del lavoratore: il regolamento interno**

Qualora all'Ente datore di lavoro possa effettivamente riconoscersi la qualità di organizzazione di tendenza, il personale la cui specifica attività esprima le tendenze e le finalità ideologico-religiose proprie dell'Ente stesso e serva alle sue finalità si asterrà da comportamenti contraddittori nell'ambito della prestazione lavorativa (o anche extra lavorativa ove sussista la possibilità di incidenza sull'efficacia della prestazione).

La disciplina del lavoro sarà regolata, oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno, che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutte le dipendenti e a tutti i dipendenti.

Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga o in contrasto con gli articoli del presente contratto e della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

La prestatrice ed il prestatore d'opera, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipendono dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale. Essi devono usare modi educati verso i colleghi, il pubblico, gli ospiti e i superiori e osservare le disposizioni ricevute.

In armonia con la dignità personale della prestatrice e del prestatore d'opera, i superiori imposteranno i rapporti con loro a sensi di collaborazione e di rispetto.

È vietato alla prestatrice ed al prestatore di opera ritornare nei locali di lavoro e intrattenersi oltre l'orario di lavoro prescritto, salvo che per ragioni autorizzate dalla Direzione dell'Ente.

È vietato altresì sostare durante le ore di riposo intermedio in locali diversi da quelli destinati al personale dipendente.

### **Articolo 70 - Doveri del lavoratore: ritardi ed assenze**

Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti al rispetto dell'orario di lavoro.

I ritardi e/o le assenze giustificati e dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore daranno luogo a trattenuta dalla retribuzione di un importo corrispondente al ritardo e/o assenza.

Nel caso del ritardo, la mancata giustificazione o la recidiva per la terza volta nell'anno solare daranno luogo, oltre alla trattenuta, anche ai provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 71.

Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui sempre incombe alla lavoratrice ed al lavoratore l'onere della prova, le assenze e le prosecuzioni delle stesse debbono essere comunicate tempestivamente prima dell'inizio del servizio e successivamente idoneamente certificate entro 48 ore. Parimenti devono essere tempestivamente comunicati anche i rientri dalle assenze stesse.

Nel caso di assenza non preavvertita e/o non giustificata, saranno applicati i provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 71.

### **Articolo 71 - Sanzioni disciplinari e sospensione cautelare dal lavoro**

Le mancanze delle dipendenti e dei dipendenti saranno punite in relazione alla loro gravità e alla loro recidività. I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto e alle norme di cui all'articolo precedente o alle disposizioni emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

- a) biasimo inflitto verbalmente;
- b) biasimo inflitto per iscritto;
- c) multa sino a tre ore di normale retribuzione;
- d) sospensione sino a tre giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Normalmente il biasimo verbale e quello scritto saranno inflitti nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva per mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti.

Incorre nei provvedimenti di biasimo, della multa o della sospensione la dipendente o il dipendente che:

- 1) manchi di rispetto verso gli ospiti, solleciti o accetti mance dagli ospiti e loro familiari;
  - 2) assuma sul lavoro un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni ed i colleghi e/o compia nei loro confronti atti o molestie, anche di carattere sessuale;
  - 3) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione; ometta di preavvertire e/o giustificare le assenze come previsto dal precedente art. 70;
  - 6) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;
  - 7) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
  - 8) introduca e/o assuma senza autorizzazione bevande alcoliche o stupefacenti negli ambienti di lavoro dell'Istituzione;
  - 9) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
  - 10) partecipi a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma caratteri di rissa;
  - 11) bestemmii nei luoghi di lavoro;
  - 12) violi o non osservi le norme igienico-sanitarie di cui alle disposizioni di legge qualora non diversamente sanzionato dalle stesse, nonché le misure di prevenzione infortuni e le disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituzione;
  - 13) ometta di comunicare le eventuali variazioni del domicilio o della residenza, nonché le variazioni dei dati personali forniti all'atto dell'assunzione, nei casi in cui vi sia tale obbligo;
  - 14) in orario di lavoro utilizzi il telefono cellulare per fini personali;
- Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso potrà essere inflitto per le mancanze più gravi e cioè:
- a) rissa o vie di fatto sul lavoro;
  - b) assenza ingiustificata oltre il 4° giorno o per tre volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;
  - c) recidiva in una qualsiasi mancanza di pari gravità che abbia dato luogo a due sospensioni nel corso dell'anno;
  - d) furto;
  - e) danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di impianti o di materiale della Istituzione;
  - f) atto implicantе dolo o colpa grave con danno dell'Istituzione;
  - g) alterazioni dolose dei sistemi di controllo di presenza della Istituzione;
  - h) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi danni alle persone o alle cose;
  - i) insubordinazione grave verso i superiori;
  - j) violazione delle norme in materia di armi;
  - k) abbandono del posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione del lavoro o di ordini ricevuti che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti;
  - l) inosservanza delle norme mediche per malattia;
  - m) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
  - n) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione.

Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 i provvedimenti disciplinari, di cui al presente articolo ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere adottati nei confronti della lavoratrice o del lavoratore senza aver loro preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averli sentiti a loro difesa.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai precedenti commi del presente articolo, ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che ha dato loro causa e non oltre 30 giorni dalla data di presentazione delle giustificazioni.

L'importo delle multe, non costituente riconoscimento di danno, è devoluto all'INPS.

#### Sospensione cautelare

In caso di mancanze che prevedono il licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare della dipendente o del dipendente con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni lavorativi.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli interessati i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.

Nel caso in cui le giustificazioni siano accolte, la dipendente o il dipendente saranno reintegrati nel loro posto di lavoro e verrà loro corrisposta la retribuzione per il periodo della sospensione cautelare.



## **Titolo VIII - Estinzione del rapporto di lavoro**

### **Articolo 72 - Preavviso di licenziamento, o dimissioni, e corresponsione della relativa indennità sostitutiva**

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'Ente quanto in quello di dimissioni della lavoratrice o del lavoratore, deve essere preceduta dal regolare preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata. I termini di preavviso sono i seguenti:

<b>Quadri e 1° livello</b>	mesi 3
<b>2° livello</b>	mesi 2
<b>3° S - 3° livello</b>	mesi 1
<b>4° S - 4° livello</b>	gg. 25
<b>5° S - 5° livello</b>	gg. 25
<b>6° S - 6° livello</b>	gg. 15
<b>7° livello</b>	gg. 15

Nel caso di dimissioni, i termini di preavviso devono essere rispettati anche dal lavoratore/trice assunto a tempo determinato.

I termini di preavviso per il personale inquadrato dal 4° al 6° livello compresi, in caso di licenziamento da parte dell'Ente, sono incrementati di 15 (quindici) giorni.

I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese.

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso alla lavoratrice o al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di cui all'art. 43 corrispondente al periodo di cui al 2° comma del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

Ove la dipendente od il dipendente, in caso di dimissioni non abbia dato il preavviso, l'Ente ha facoltà di ritenere una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

### **Articolo 73 - Licenziamento individuale**

Il licenziamento individuale è soggetto alle norme delle leggi 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970 n. 300 e 11 maggio 1990, n. 108.

### **Articolo 74 - Risoluzione del rapporto di lavoro: la cessazione della gestione dell'attività, o del servizio, per risoluzione del contratto di appalto ed il cambio di gestione**

In considerazione del fatto che il settore di cui trattasi è fortemente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti d'appalto ed è soggetto a rilevanti cambiamenti sul piano della gestione, le parti, sottolineando la necessità di operare, ai diversi livelli, ivi compresi quelli istituzionali, ai fini di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite, concordano quanto segue:

a) la parte datoriale, nel caso di cessazione della gestione dell'attività o servizio o di parte di questi ne darà formale, preventiva e tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali dell'Istituzione e alle OO.SS. territoriali;

b) la parte datoriale subentrante, in quanto rientrante nella sfera di applicazione del C.C.N.L. UNEBA, anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione e si impegna a garantire le condizioni economiche già percepite da ogni singola lavoratrice o singolo lavoratore derivanti dall'applicazione del C.C.N.L., ivi compresi gli scatti di anzianità e dagli eventuali accordi integrativi.

In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'Organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive o scelte, anche da parte del committente, comportanti eventuali ripercussioni sul dato occupazionale, le parti attiveranno un confronto finalizzato alla ricerca delle soluzioni più idonee.

### **Articolo 75 - Trattamento di fine rapporto, l'indennità di contingenza e l'indennità di anzianità**

Oltre al preavviso di cui all'art. 72 o, in difetto, alla corrispondente indennità di cui al penultimo comma dello stesso articolo, la lavoratrice ed il lavoratore assunta/o a tempo indeterminato avranno diritto, fino al 31 maggio 1982, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni, ad una indennità commisurata ad una mensilità di retribuzione di cui all'art. 43 per ogni anno di servizio prestato per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Il calcolo dell'indennità va effettuato per tutto il personale e per l'intera anzianità sulla base della retribuzione di cui all'art. 42, maggiorata dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

Ai sensi dell'art. 2121 del C.C. modificato con legge 31 marzo 1977 n. 91, gli aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al 31 gennaio 1977 sono esclusi dalla base di computo della indennità di anzianità.

Non costituiscono accessori computabili agli effetti del presente articolo, i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, l'aggiunta di famiglia, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili, e le indennità non continuative.

Le frazioni di anno saranno conteggiate per 12° e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.

A partire dal 1° giugno 1982 trova piena applicazione la Legge 29 gennaio 1982, n. 297.

L'indennità di anzianità deve essere versata entro 20 giorni dalla data di cessazione del servizio. In caso di ritardo dovuto a contestazioni o ad altre cause non imputabili alla lavoratrice od al lavoratore sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio.

In caso di decesso della dipendente o del dipendente l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme del Codice Civile.  
Per quanto riguarda le anticipazioni del T.F.R. si fa riferimento alla normativa vigente.

## **Titolo IX - Procedura per l'esame delle controversie**

### **Articolo 76 - Istituzione della Commissione Paritetica Nazionale e delle Commissioni Paritetiche Regionali per l'applicazione e l'interpretazione del CCNL**

È istituita in Roma presso l'Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale (UNEBA), la Commissione paritetica nazionale che dovrà esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali. A detta Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le Associazioni stipulanti il presente contratto o le organizzazioni locali facenti capo alle predette Associazioni nazionali stipulanti.

Della Commissione paritetica nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente contratto. In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni.

Entro sei mesi dalla firma del Contratto, le parti - su indicazione della Commissione paritetica - stipuleranno un accordo per la definizione delle procedure di conciliazione ed arbitrato.

In ogni regione i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente C.C.N.L. provvederanno alla costituzione di Commissioni paritetiche regionali aventi il compito di:

- a) esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione relative ad accordi regionali o di Istituzione;
- b) definire l'applicazione del C.C.N.L. nelle strutture dove vengono applicati altri contratti facendo riferimento ai protocolli di cui all'art. 1 del presente C.C.N.L.;
- c) con riferimento alla Legge 108/1990 assumere i compiti di commissione di arbitrato di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articoli contrattuali.

## **ALLEGATO 1**

### **Allegato 1 - Parte 1: Classificazione del personale e relative mansioni: attività dell'Operatore socio-sanitario, dell'Operatore di assistenza e dell'Operatore tecnico di assistenza, collocati nei Livelli 4 S e 4**

- 1) Assistenza diretta ed aiuto domestico alberghiero
  - Assiste la persona, in particolare non autosufficiente o allettata, nelle attività quotidiane e di igiene personale;
  - Realizza attività semplici di supporto diagnostico e terapeutico;
  - Collabora ad attività finalizzate al mantenimento delle capacità psico-fisiche residue, alla rieducazione, riattivazione, recupero funzionale;
  - Realizza attività di animazione e socializzazione di singoli e gruppi;
  - Coadiuvare il personale sanitario e sociale nell'assistenza al malato anche terminale e morente;
  - Aiuta la gestione dell'utente nel suo ambito di vita;
  - Cura la pulizie e l'igiene ambientale.
- 2) Intervento igienico sanitario di carattere sociale
  - Osserva e collabora alla rilevazione dei bisogni e delle condizioni di rischio-danno dell'utente;
  - Collabora alla programmazione degli interventi assistenziali;
  - Valuta, per quanto di competenza, gli interventi più appropriati da proporre;
  - Collabora all'attuazione di sistemi di verifica degli interventi;
  - Riconosce ed utilizza linguaggi e sistemi di comunicazione-relazione appropriati in relazione alle condizioni operative;

- Mette in atto relazioni-comunicazioni di aiuto con l'utente e la famiglia per l'integrazione sociale ed il mantenimento e recupero della identità personale.

3) Supporto gestionale, organizzativo e formativo

- Utilizza strumenti informativi di uso comune per la registrazione di quanto rilevato durante il servizio;
- Collabora alla verifica della qualità del servizio;
- Concorre, rispetto agli operatori dello stesso profilo, alla realizzazione dei tirocini ed alla loro valutazione;
- Collabora alla definizione dei propri bisogni di formazione e frequenta corsi di aggiornamento.

**Allegato 1 - Parte 2: Attività dell'operatore generico di assistenza (o altrimenti definito) collocato nei livelli definitivi 5° S e 5°:**

- Aiuto a favorire l'autonomia della persona;
- Aiuto per il governo dell'alloggio, riordino e pulizia del letto, della stanza e dei servizi igienici dell'Ospite, cambio della biancheria e aiuto per il pranzo;
- Aiuto nelle attività della persona su se stessa: alzarsi dal letto, pulizie personali, aiuto per il bagno, la vestizione e l'assunzione dei pasti;
- Aiuto per una corretta deambulazione, aiuto nel movimento degli arti, accorgimenti per una giusta posizione in condizioni di riposo;
- Aiuto nell'uso di accorgimenti o ausili per lavarsi, vestirsi, mangiare, camminare;
- Aiuto alla corretta assunzione delle prescrizioni farmacologiche;
- Segnalazioni di anomalie nelle condizioni psico-fisiche dell'ospite;

## **ALLEGATO 2**

**Allegato 2 - Parte 1: Protocollo di regolamentazione per la prima applicazione del presente CNL nelle Istituzioni in cui sono vigenti altri CCNL: premessa.**

Con riferimento all'art. 1 del presente C.C.N.L. commi sesto, settimo ed ottavo, in particolare al principio condiviso di attribuire al presente C.C.N.L., per le realtà aderenti all'UNEBA, la funzione di unico strumento per la regolazione dei rapporti di lavoro privati nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario ed educativo, le parti convengono che, nel caso di prima introduzione del presente C.C.N.L. in sostituzione di altri contratti collettivi, al 2° livello di contrattazione verranno realizzati appositi protocolli.

L'applicazione di detti protocolli nelle singole istituzioni avverrà attraverso accordi attuativi con le rispettive federazioni interessate di CGIL - CISL - UIL e le rappresentanze aziendali aventi l'obiettivo di garantire, nei confronti del personale in servizio, gli eventuali diritti acquisiti ed il mantenimento delle eventuali condizioni di miglior favore.

In carenza di protocollo di 2° livello che definisca le modalità ed i criteri per la trasformazione contrattuale, l'accordo applicativo aziendale si ispirerà ai seguenti criteri.

## **Allegato 2 - Parte 2:**

### **Protocollo di regolamentazione per la prima applicazione del presente CNL nelle Istituzioni in cui sono vigenti altri CCNL: il nuovo sistema di classificazione del personale**

#### **Inquadramento**

La trasformazione dell'inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 37 del presente C.C.N.L. avverrà sulla base delle mansioni effettivamente svolte, tenendo conto del possesso di titoli professionali specificamente previsti da leggi nazionali e/o regionali vigenti. L'accordo aziendale conterrà la conversione dell'inquadramento dei profili esistenti nei nuovi livelli. Eventuali inquadramenti in atto a livelli superiori verranno mantenuti ad personam ad esaurimento.

### **Allegato 2 - Parte 3: Protocollo di regolamentazione per la prima applicazione del presente CNL nelle Istituzioni in cui sono vigenti altri CCNL: il trattamento economico applicabile sulla base del nuovo inquadramento attribuito al lavoratore**

#### **Trattamento economico**

Sulla base dell'inquadramento attribuito, per ciascuna lavoratrice o lavoratore verrà effettuata la comparazione tra il precedente trattamento retributivo omnicomprensivo su base annua derivante dal precedente contratto ed il nuovo trattamento annuo derivante dal presente contratto.

Saranno escluse dalla comparazione le eventuali somme collegate all'anzianità di servizio, salvo quanto successivamente precisato al punto "Scatti di anzianità", nonché i superminimi o assegni "ad personam" qualora esistenti.

Non sono altresì considerati, in questa fase, gli eventuali premi di produttività in vigore al livello regionale ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. UNEBA, né qualsiasi altra erogazione derivante dal livello decentrato di contrattazione relativamente alle parti variabili, che andranno pertanto attribuite successivamente alla riconversione contrattuale.

I trattamenti presi in considerazione sono quelli in atto al momento della stipula dell'accordo di trasformazione contrattuale in sede aziendale. Tuttavia, allo scopo di tener conto delle diverse durate contrattuali, ed al fine di garantire a ciascuna lavoratrice o lavoratore un trattamento economico complessivamente non inferiore a quello che essi avrebbero percepito sotto il precedente regime contrattuale, il raffronto di cui al primo comma verrà effettuato con riferimento ai periodi in cui sono scaglionati eventuali aumenti ancora da maturare.

Nella comparazione si potranno verificare le seguenti ipotesi:

- a) Il trattamento complessivo annuo UNEBA è superiore a quello in atto. In questo caso viene data immediata applicazione alle tabelle retributive UNEBA in vigore al momento dell'accordo.
- b) Il trattamento complessivo annuo UNEBA è inferiore a quello in atto. In questo caso, in aggiunta alle tabelle retributive UNEBA in vigore al momento dell'accordo, verrà erogata la differenza in quote mensili (quattordicesimi) a titolo di superminimo "ad personam".

## **Allegato 2 - Parte 4:**

### **Protocollo di regolamentazione per la prima applicazione del presente CNL nelle Istituzioni in cui sono vigenti altri CCNL: i nuovi valori di riferimento per gli scatti di anzianità**

#### **Scatti di anzianità**

I valori di riferimento per gli scatti di anzianità che matureranno successivamente alla data di stipula dell'accordo applicativo sono quelli previsti dal C.C.N.L. UNEBA.

Il lavoratore a cui si applica il nuovo regime contrattuale UNEBA manterrà l'importo in cifra degli aumenti maturati nel regime contrattuale di provenienza. Detto importo verrà tradotto in numero di aumenti d'anzianità (e/o frazioni di aumento) dividendo l'importo stesso per la misura dello scatto di anzianità UNEBA corrispondente al livello d'inquadramento. Le eventuali frazioni di scatto verranno corrisposte con l'ultimo scatto.

### **Allegato 2 - Parte 5: Protocollo di regolamentazione per la prima applicazione del presente CNL nelle Istituzioni in cui sono vigenti altri CCNL: nuova regolamentazione dell'orario di lavoro settimanale**

#### **Orario di lavoro**

Qualora il precedente orario contrattuale fosse inferiore a 38 ore settimanali, il personale in forza alla data dell'accordo manterrà il precedente orario di lavoro settimanale.

Nella comparazione dell'orario di lavoro deve tenersi conto anche delle riduzioni di orario previste dall'art. 50 del C.C.N.L. UNEBA.

Sulla base di intese al livello aziendale, in relazione alle peculiari specificità del servizio, potrà essere concordato per tutti un orario di lavoro di 38 ore settimanali, fermo restando che la differenza delle ore su base annuale verrà compensata con una somma equivalente alle maggiori ore di lavoro che risulteranno prestate rispetto al precedente contratto, ovvero accantonata nella "Banca Ore" di cui al C.C.N.L. UNEBA.

### **Allegato 2 - Parte 6: Protocollo di regolamentazione per la prima applicazione del presente CNL nelle Istituzioni in cui sono vigenti altri CCNL: regolamentazione delle ferie**

Qualora il contratto in atto prevedesse un numero di giorni di ferie annuali superiore a 26, ai lavoratori in forza alla data della stipula dell'accordo di prima applicazione verranno mantenute "ad personam" le giornate di ferie in più.

### **Allegato 2 - Parte 7: Protocollo di regolamentazione per la prima applicazione del presente CNL nelle Istituzioni in cui sono vigenti altri CCNL: criteri applicativi relativi agli altri istituti contrattuali**

Altri istituti contrattuali Gli altri istituti contrattuali verranno applicati secondo quanto previsto dal C.C.N.L. UNEBA, tenuto conto che la valutazione comparativa tra i vari contratti è condotta a livello complessivo.

## ALLEGATO. 3

### **Allegato 3 - Parte 1: Diritti sindacali: modalità di costituzione e di funzionamento della Rappresentanza Sindacale Unitaria**

#### **1. Ambito ed iniziative per la costituzione**

Nelle realtà nelle quali siano occupati più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, compresi i C.F.L. e gli apprendisti, si può dar luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.), sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo del 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del presente C.C.N.L..

Hanno altresì potere di iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

1. raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;
2. accettino espressamente e formalmente con un atto scritto il contenuto del presente accordo.

#### **2. Composizione**

Alla costituzione della R.S.U. si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali, firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato nella realtà interessata, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Nella composizione delle liste si garantirà una adeguata rappresentanza delle diverse professioni nonché una adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

#### **3. Designazione nelle liste**

Non è ammessa la designazione nella lista di organizzazione di lavoratori aderenti ad altra organizzazione.

#### **4. Numero dei Componenti**

Con riferimento a quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo "rappresentanze sindacali" il numero dei componenti delle R.S.U. è così determinato:

- n. 3 rappresentanti da 16 a 50 addetti
- n. 6 rappresentanti da 51 a 150 addetti
- n. 9 rappresentanti da 151 a 200 addetti
- n. 12 rappresentanti da 201 a 300 addetti
- n. 15 rappresentanti da 301 a 500 addetti
- n. 18 rappresentanti da 501 addetti in poi

Per il computo dei componenti le R.S.U. si fa riferimento al numero totale degli addetti, come stabilito al punto 1 del presente accordo, delle diverse realtà facenti capo alla medesima istituzione nell'ambito provinciale.

#### **5. Compiti e funzioni**

Le R.S.U. elette e formalmente insediate, subentrano alle R.S.A. o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni a essi spettanti sia per effetto delle disposizioni della Legge 300/1970 che di altre leggi, sia per quelle disciplinate da C.C.N.L. o accordi collettivi secondo le modalità ed entro i limiti che saranno determinati in sede di contrattazione collettiva.

Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal voto e in quanto espressione della articolazione organizzativa dei sindacati di categoria e delle Confederazioni svolgono, unitamente alle Federazioni stipulanti il presente accordo e il C.C.N.L. UNEBA, le attività negoziali per le materie proprie del livello di istituzione, secondo le modalità definite dallo stesso C.C.N.L. nonché in attuazione delle politiche Confederali delle OO.SS. di categoria.

Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla R.S.U. presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni dell'organizzazione sindacale.

#### **6. Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele**



I componenti le R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e delle strutture sindacali esistenti comunque denominate nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da C.C.N.L. o da accordi collettivi di diverso livello in materia di numero dei dirigenti della R.S.A. o di strutture analoghe comunque denominate, diritti, permessi e libertà sindacali nei confronti delle organizzazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. o accordi collettivi di diverso livello.

Si procederà all'armonizzazione, nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota di libertà sindacali da trasferire ai componenti della R.S.U. e, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, si definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale a livello di azienda.

In favore delle organizzazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. e il presente accordo, sono fatti salvi i seguenti diritti:

1. diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, nei limiti di un terzo delle ore disponibili per effetto di disposizioni contrattuali, restando le rimanenti riservate alla iniziativa della R.S.U.;
2. diritto ai permessi retribuiti nella quota parte riservata alle organizzazioni come definita dal C.C.N.L.;
3. diritto alle aspettative sindacali secondo le disposizioni vigenti;
4. diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 Legge n. 300/1970;
5. diritto di sede per lo svolgimento delle riunioni e di affissione secondo le disposizioni vigenti.

Le organizzazioni sindacali di categoria, aderenti al presente accordo restano titolari di altri diritti, libertà sindacali, permessi e tutele disposti, in aggiunta a quanto previsto nella Legge n. 300/1970, dalla contrattazione ai diversi livelli.

In sede di regolamenti attuativi di comparto o di C.C.N.L. sarà determinata la quota parte di tali diritti, libertà sindacali e tutele da mantenere alla disponibilità delle organizzazioni sindacali stesse e la corrispondente quota da riservare alle R.S.U. per l'espletamento dei compiti e delle funzioni ed esse spettanti.

#### 7. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti le R.S.U. restano in carica tre anni e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U. uscente, unitamente alle organizzazioni sindacali di cui al primo comma del punto 1 del presente accordo, provvederà ad indire le elezioni mediante comunicazione ai lavoratori e alla direzione aziendale secondo le modalità stabilite dal presente accordo.

In caso di mancato rinnovo entro il termine di 30 giorni dalla data di scadenza del mandato, le OO.SS. territoriali indicheranno alla direzione dell'istituto o dell'ente, nello rispetto dello spirito del presente accordo, le proprie decisioni in merito.

In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario qualora sia stato designato nella quota del terzo riservato alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, sarà sostituito con altro componente dalla medesima organizzazione sindacale.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

#### 8. Revoca delle R.S.U.

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U..

La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori aventi diritto al voto.

La convocazione dell'assemblea del collegio, nei limiti del monte ore contrattuale, deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori del medesimo collegio.

#### 9. Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge 300/1970, che siano firmatarie del presente regolamento nonché quelle che aderiscono alla disciplina in esso

contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., nella realtà interessata e al fine di evitare sovrapposizione di rappresentanza, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

In assenza di R.S.U. e fino alla loro elezione e formale insediamento, le R.S.A. costituite ai sensi della legge 300/70 svolgeranno le funzioni ad esse demandate dalla stessa.

#### 10. Decisioni

Le decisioni di competenza della R.S.U. sono assunte a maggioranza dei componenti.

#### 11. Coordinatore

Di norma in ogni R.S.U. deve essere individuato un coordinatore organizzativo avente il compito di convocare la R.S.U. e tenere gli atti relativi al funzionamento della stessa.

In presenza dell'esecutivo, il coordinatore organizzativo viene individuato al suo interno e le sue attività vengono svolte di concerto e su mandato dell'esecutivo stesso.

Riunioni straordinarie della R.S.U. possono essere richieste per iscritto da un terzo dei suoi componenti, in tal caso il coordinatore ha l'obbligo di convocare la R.S.U. assicurando a tutti i componenti la possibilità di partecipare.

#### 12. Esecutivo

Qualora la complessità della realtà lo richieda può essere individuato un organismo di coordinamento denominato Esecutivo.

Dell'Esecutivo devono far parte rappresentanti sia del settore che delle aree contrattuali in proporzione al numero degli eletti nella R.S.U..

L'Esecutivo coordina il lavoro della R.S.U. e ne attua le decisioni. Fatti salvi i poteri decisionali e di indirizzo delle R.S.U., nonché di composizione della delegazione negoziale, di norma quest'ultima è costituita dall'Esecutivo anche con eventuali integrazioni.

Di norma il numero dei componenti dell'Esecutivo non può superare il 20% del numero dei componenti la R.S.U..

### **Allegato 3 - Parte 2: Diritti sindacali: disciplina della elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria**

#### 1. Modalità per indire le elezioni

L'attivazione delle procedure per indire le elezioni delle R.S.U. compete, congiuntamente o disgiuntamente, alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del C.C.N.L. UNEBA.

Le elezioni saranno indette mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'istituzione o l'ente metterà a disposizione e da inviare alla Direzione Aziendale, la quale dovrà contenere anche i termini entro i quali dovranno pervenire eventuali designazioni nella commissione elettorale.

In caso di rinnovo della R.S.U., le medesime organizzazioni sindacali, unitamente alla R.S.U. uscente, attiveranno le procedure previste dal presente accordo almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U. interessata.

#### 2. Termine per la presentazione delle liste

Il termine per la presentazione delle liste è fissato in 15 giorni dalla data di attivazione della procedura ovvero di pubblicazione all'albo della indizione delle elezioni da parte delle organizzazioni sindacali competenti.

#### 3. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole realtà viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di lista potrà designare un lavoratore dipendente dell'istituzione o ente, non candidato.

La costituzione della commissione sarà coordinata dalle organizzazioni che hanno attivato la procedura al fine di consentire a tutte le organizzazioni aventi diritto di poter designare il proprio rappresentante in seno alla stessa.

#### 4. Compiti della commissione elettorale

La Commissione Elettorale ha il compito di:

1. ricevere la presentazione delle liste,

2. deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
3. verificare la valida presentazione delle liste;
4. portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale almeno 8 giorni prima della data fissata delle elezioni;
5. costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività della realtà interessata;
6. assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
7. esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
8. proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste.

#### 5. Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi il diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'azienda.

#### 6. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di voto e di eleggibilità tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, i C.F.L. e gli apprendisti.

#### 7. Presentazione delle liste

Le Organizzazioni sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal punto 1 Prima parte del presente accordo, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale almeno 10 giorni prima della data fissata per le elezioni.

Le liste dei candidati devono essere controfirmate da un numero di presentatori almeno pari al 5% dei lavoratori dipendenti e tempo indeterminato, compresi i C.F.L. e gli apprendisti.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.

Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione dalla competizione elettorale.

#### 8. Scrutatori

È in facoltà delle organizzazioni presentatrici di lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

In assenza di designazione di scrutatori per tutte le liste concorrenti, il ruolo di scrutatori viene assunto dai componenti la Commissione Elettorale.

#### 9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

#### 10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno 2 componenti del seggio.

La loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente o da un altro componente il seggio elettorale.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

#### 11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero esprimendo la preferenza negli appositi spazi sulla scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di lista differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

#### 12. Modalità della votazione

Il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione della realtà interessata in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto. Qualora l'ubicazione delle strutture e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle elezioni riguardanti più strutture le votazioni avranno luogo, di norma, contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le realtà interessate almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

#### 13. Composizione seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori e da un Presidente nominato dalla Commissione elettorale.

#### 14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve, inoltre, poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi il diritto al voto presso di esso.

#### 15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

#### 16. Certificazione della votazione

Nell'elenco di cui al precedente punto 14 a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

#### 17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi interessati.

Al termine delle operazioni di scrutinio, il Presidente del seggio consegnerà il verbale dello scrutinio stesso, nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale.

La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi. Il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione della realtà interessata in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi.

Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione. I verbali saranno conservati dalla R.S.U. e dalla Direzione.

#### 18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei 2/3 dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dal punto 2, parte prima, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito i voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti da singoli candidati. In caso di parità di voti vale l'ordine di lista.

#### 19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati reclami nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovranno essere notificati a ciascun rappresentante delle Organizzazioni Sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente.

#### 20. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione Elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.

Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni presentatrici di liste interessate al ricorso, e presieduto da Direttore dell'UPLMO o da un suo delegato. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

#### 21. Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina a seguito di elezione o designazione dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione della realtà interessate a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

#### 22. Adempimenti della Direzione della realtà interessata

La Direzione della realtà interessate metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto e quanto è necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

#### 23. Clausola finale

Il presente Accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

## **ALEGATO 4 - Nomina, finalità, diritti ed attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza (RLS)**

Tra le OO.SS. F.P. CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, Nazionali e l'ANASTE e l'UNEBA si conviene, in riferimento allo specifico articolo del C.C.N.L. sottoscritto tra le parti in data 2.8.1995 ed in applicazione di quanto contenuto dal D.Lgs. 19.9.1994 n. 626, quanto segue.

In applicazione dell'art. 18 del D.Lgs. 19.9.1994, n. 626, in tutte le aziende o unità produttive aderenti all'Anaste o all'UNEBA, è eletto il Rappresentante dei lavoratori alla Sicurezza (R.L.S.). Il Rappresentante dei lavoratori alla Sicurezza viene eletto, in ragione di 1 ogni 200 dipendenti o frazione di 200 in ciascuna azienda o Unità Produttiva.

A tal fine si prendono in considerazione eventuali unità operative con attività omogenee, gestite dallo stesso Ente in un ambito territoriale provinciale.

L'elezione avviene in apposita assemblea, con avviso portato a conoscenza di tutti i dipendenti.

All'assemblea partecipano con diritto di voto tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il voto è individuale, non delegabile e viene espresso a scrutinio segreto su lista unica.

L'assemblea nomina tra i suoi componenti un presidente ed un collegio composto da n. 2 scrutatori che assistono il presidente nelle operazioni di scrutinio.

Hanno diritto di elettorato passivo tutti i dipendenti proposti o che presentino formale richiesta che:

- siano maggiorenni;
- siano assunti a tempo pieno e indeterminato.

Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza esplica una specifica forma di rappresentanza di tutti i lavoratori per le funzioni previste dal D.Lgs. 626/94.

Tale funzione non coincide con quelle contrattuali negoziali proprie delle Rappresentanze

Sindacali Unitarie (R.S.U.) e/o delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.) Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni dello stesso, subentra il primo dei non eletti.

È possibile la revoca del R.L.S. qualora ne faccia richiesta un terzo dei lavoratori interessati.

Il R.L.S. esplica le sue funzioni in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e viene

obbligatoriamente consultato dal Responsabile per la Sicurezza in tutti i casi previsti dalla legge.

Egli ha diritto ad accedere, senza creare problematiche allo svolgimento dei servizi, agli ambienti di lavoro per verificare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione collettiva contenute nel Piano per la Sicurezza.

Per l'espletamento del proprio mandato, il R.L.S. fruisce di un monte ore annuo di permesso retribuito pari ad un'ora per ciascun dipendente dell'unità produttiva, con un minimo di 10 ore.

Non rientra nel conteggio di cui sopra il tempo impiegato per le consultazioni obbligatorie previste dal D.Lgs. 626/94.

L'Azienda procede attraverso le ordinarie procedure di controllo obiettivo alla verifica del suo utilizzo.

La verifica della qualità dell'operato del R.L.S. è attribuita ai lavoratori.

Il R.L.S. seguirà un apposito corso di formazione.

A tale titolo, egli ha diritto ad un monte ore di lavoro retribuito nella misura di numero 30 ore.

Le parti si impegnano a ritrovarsi entro 12 mesi per verificare l'adeguatezza del monte ore come sopra individuato.

Qualora il corso di formazione venga promosso, istituito od organizzato da uno degli Organismi Paritetici, la partecipazione del R.L.S. a detto corso sarà integralmente retribuita anche se la sua durata risultasse diversa da quanto previsto dal precedente comma.

Ogni Ente gestore si impegna a costituire, entro i tempi fissati della normativa, il Servizio di Prevenzione così come stabilito dal D.Lgs. 626/94 ed il relativo Responsabile previa consultazione del R.L.S., ove eletto.

Su iniziativa anche di una sola delle parti firmatarie sono istituiti gli Organismi Paritetici di cui all'art. 20 del D.Lgs. 626/94 a livello nazionale e regionale.

Gli stessi operano con le finalità ed i compiti loro demandati dal D.Lgs. 626/94, sulla base di uno specifico regolamento da definirsi entro il 31.10.1995.

Le OO.SS. FP-CGIL, FISASCAT-CISL, UIL-TUCS UIL Nazionali e l'ANASTE e l'UNEBA, nella consapevolezza dell'importanza della materia di cui trattasi si impegnano a promuovere, nel rispetto delle reciproche e necessarie autonomie, ogni utile iniziativa finalizzata ad una sua piena e puntuale gestione e sottolineano l'opportunità che le elezioni del R.L.S. avvengano nelle diverse realtà interessate nel più breve tempo possibile.

Le parti convergono inoltre sull'opportunità di verifiche periodiche congiunte sul tema in questione ed a tal fine si impegnano a incontrarsi entro il 30.6.1996 e, successivamente, a richiesta di una delle parti contraenti, per verificare l'efficacia di quanto pattuito e, se del caso, per un suo aggiornamento o modificazione.