

## C.C.N.L. 1° marzo 2004 - **Personale dipendente da strutture socio-sanitarie-assistenziali-educative** (sottoscritto da Tavola Valdese e Fp Cgil, Fisascat Cisl, Uil Fpl)

### Premessa

Gli enti, le opere, gli istituti di cui al presente ccnl sono costituiti nell'ambito dell'ordinamento Valdese, di cui si dà atto nell'Intesa tra il Governo della Repubblica Italiana e la Tavola Valdese, ai sensi dell'art. 8, terzo comma, della Costituzione, intesa attuata con L. 11 agosto 1984, n. 449 "Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e le Chiese rappresentate dalla Tavola Valdese".

Conformemente alle discipline valdesi, le opere ed istituti sono condotte da comitati o commissioni formati da membri appartenenti alle Chiese Valdesi e Metodiste ed altre Chiese Evangeliche, in base agli statuti di ciascun organismo, e rispondono del loro operato alle rispettive assemblee ivi previste. Essi pertanto, per status giuridico derivante dall'inquadramento nell'ordinamento giuridico valdese, hanno piena autonomia a tutti gli effetti giuridici, contrattuali e gestionali dei rapporti di lavoro.

Detti enti considerano i propri ospiti come soggetti e non come oggetti del loro scopo statutario; affermano e rispettano il pluralismo religioso e culturale, non hanno obiettivi di proselitismo. Essi non perseguono finalità di lucro; basano la loro attività sui principi della solidarietà e della democrazia e ritengono diritto-dovere di ogni essere umano il lavoro come compito e campo di azione della propria vocazione.

In forza della unitarietà dell'ordinamento valdese, pur nella varietà dei soggetti che vi fanno parte, negli enti, opere ed istituti possono essere impegnate persone con posizioni giuridiche diversi, a seconda dei loro doni e dell'impegno formalmente assunto: possono dunque essere coinvolti pastori e pastore, diaconi e diacone delle chiese valdesi e metodiste, iscritti/e nei ruoli della Tavola e da essa autorizzati/e, personale iscritto nei libri matricola dei singoli enti, personale volontario-membri delle chiese evangeliche italiane ed estere come pure persone non direttamente collegate a dette chiese, ma in comunione di intenti con la loro opera di testimonianza e che ne condividono le finalità-e obiettivi di coscienza.

Per le pastore ed i pastori, le diacone ed i diaconi iscritti nei ruoli della Tavola Valdese e comunque per il personale autorizzato ai sensi dell'ordinamento valdese, vengono previste particolari convenzioni per il distacco di personale, che avviene per il raggiungimento delle finalità istituzionali della Tavola Valdese e che non costituisce attività di carattere commerciale ai fini delle leggi dello Stato. Il presente ccnl si applica esclusivamente al personale iscritto nei libri matricola degli enti di cui al comma 1.

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

**1. Sfera di applicazione** - Il presente ccnl si inquadra nei settori socio-sanitario, assistenziale, educativo, didattico, culturale, e inserimento del lavoro, si applica a tutto il personale dipendente dagli enti, le opere, gli istituti costituiti nell'ambito dell'ordinamento Valdese e ne disciplina la regolamentazione del trattamento economico e normativo.

Per ente, opera ed istituto si intende ogni singola unità produttiva.

Per l'attuazione delle loro finalità istituzionali, i predetti enti si avvalgono della collaborazione di persone che ne condividono i fini e si impegnano a perseguirli.

Le parti contraenti si impegnano a favorire la costituzione di un unico ccnl del settore socio-sanitario, assistenziale, educativo, didattico, culturale, e inserimento del lavoro, attraverso la definizione di una parte normativa ed economica comune ed il mantenimento delle specificità evidenziate dai singoli contratti vigenti in altre realtà del non profit.

Può essere destinatario del presente ccnl il personale dipendente da enti afferenti ad altre confessioni religiose evangeliche che, pur non appartenendo all'ordinamento valdese, intendano applicarlo, giudicandolo consono per spirito e finalità ai loro scopi statutari.

**2. Ambito di applicazione** - Ricadono nella sfera di applicazione del presente contratto le seguenti iniziative ed attività svolte dai predetti enti, opere ed istituti:

- servizi per soggetti in stato di disagio sociale e/o economico (comunità di accoglienza, centri di assistenza, ecc.);
- servizi per tossicodipendenti o alcool dipendenti;
- servizi per minori (centri diurni, comunità alloggio, gruppi di famiglia, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per portatori di handicap psico-fisici (istituti assistenziali, centri per la riabilitazione, comunità alloggio, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per anziani autosufficienti e/o parzialmente autosufficienti (case di riposo, residence, case-albergo, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per anziani non autosufficienti (case protette, residenze sanitarie assistenziali, centri diurni, assistenza domiciliare, ecc.);

(omissis)

**3. Decorrenza e durata** - 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 ed in particolare in materia di validità e di rinnovo contrattuale - le parti concordano quanto segue:

- il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2002 e scade per la parte economica il 31 dicembre 2003 e per la parte normativa il 31 dicembre 2005;
- le piattaforme per il rinnovo contrattuale saranno presentate tre mesi prima delle scadenze contrattuali 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;
- dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalle date di scadenza di cui sopra, alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti alle/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. Tale elemento, applicato ai minimi contrattuali vigenti 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;
- il presente contratto potrà essere disdetta da ciascuna parte contraente almeno tre mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento;
- in caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo;
- ove non ne sia data disdetta ai sensi del presente articolo, il presente ccnl deve intendersi rinnovato per un anno per la rispettiva parte scaduta (retributiva o normativa) e così di anno in anno.

## Titolo II - Relazioni sindacali

**4. Diritto di informazione e confronto tra le parti** - 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:

### Livello nazionale

Annualmente o su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l’andamento per settori di attività;
- valutare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- valutare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente ccnl;
- 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.

### Livello regionale/territoriale

Annualmente o 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 ed al dato occupazionale;
- assumere le opportune iniziative presso la Pubblica amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto dell’applicazione del presente ccnl, 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 ccnl;

- verificare le politiche di utilizzo degli appalti e degli acquisti di servizi esterni.

### Livello di ente, opera ed istituto

Ferme restando le competenze proprie delle amministrazioni interessate, queste forniscono alle Rsu e alle OO.SS., ove richiesto, un’informazione riguardante il personale, l’organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, le innovazioni tecnologiche, i piani, i programmi e gli investimenti dell’amministrazione.

**5. Struttura della contrattazione** - Le parti concordano che la contrattazione di cui al presente ccnl si svolga a due livelli:

- nazionale;
- territoriale o di ente, opera ed istituto.

Sono titolari della contrattazione a livello di ente, opera ed istituto le Rsu, o in loro assenza le Rsa, congiuntamente alle OO.SS. firmatarie sulla base di quanto previsto dal regolamento confederale del marzo ‘91, dall’accordo del 23 luglio 1993 e dal presente ccnl.

Formano oggetto di contrattazione decentrata, previa informazione preventiva e di successivo controllo attuativo, le materie seguenti per quanto non siano già state disciplinate dal presente contratto:

- le norme di garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali;
- la politica degli organici;
- il funzionamento dei servizi;
- le condizioni ambientali e la qualità del lavoro;
- le mense, i servizi del tempo libero, l'agibilità dei patronati sindacali sul luogo di lavoro;
- la struttura degli orari (turni, straordinari, festività, reperibilità, permessi, flessibilità, ecc.);
- le missioni, le trasferte, i trasferimenti, la mobilità interna, l'uso di alloggi di servizio;
- i corsi di aggiornamento, qualificazione, riconversione e riqualificazione;
- la verifica degli inquadramenti professionali previsti dal presente contratto;
- i percorsi di carriera e la progressione orizzontale nelle categorie;
- i criteri, i sistemi, i premi, i programmi per l'aumento della produttività, come definito all'art. 76;
- altri istituti previsti nell'articolato contrattuale.

**6. Commissione paritetica bilaterale** - La Commissione paritetica bilaterale a livello nazionale è composta da 6 (sei) membri dei quali 3 (tre) designati dalla Tavola Valdese e/o dalla Commissione Sinodale per la Diaconia e 3 (tre) dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

La Commissione paritetica bilaterale nazionale costituisce lo strumento atto a dirimere, anche a richiesta di una delle parti, le controversie interpretative che dovessero insorgere nella applicazione del presente contratto; le parti si impegnano a definire consensualmente, entro 15 giorni dalla richiesta, la controversia.

Le parti possono avvalersi dell'assistenza delle rispettive strutture nazionali nella trattativa a livello decentrato di cui al precedente art. 5 per dirimere situazioni di contenzioso altrimenti non superabili.

**7. Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali** - In attuazione di quanto previsto dalla L. 12 giugno 1990, n. 146 e successive modificazioni, le parti individuano negli ambiti assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, formativo e scolastico i servizi minimi essenziali. A seguito delle modifiche introdotte dalla L. 83/2000 le parti si impegnano alla sottoscrizione di apposito accordo per la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.

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 locale 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, presso gli enti, opere ed istituti appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi minimi essenziali sopra individuati.

**8. Pari opportunità tra uomo e donna** - Ai fini della piena e puntuale applicazione della L. 10 aprile 1991 n. 125 è costituita la Commissione nazionale per le pari opportunità composta da una componente o un componente designata/designato da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente ccnl e da un pari numero di rappresentanti della Tavola Valdese e della CSD.

Le finalità di detta Commissione per le pari opportunità sono quelle definite dalla legge di riferimento.

Possono inoltre essere istituiti Comitati per le pari opportunità presso le singole realtà territoriali, qualora ritenuto opportuno.

**9. Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche** - Alle lavoratrici e ai lavoratori 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 L. 26 giugno 1990, n. 162.

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

**10. Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap** - Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla L. 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

**11. Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono attività di volontariato** - Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato ed in considerazione di quanto previsto dalla specifica legge quadro 11 agosto 1991, n. 266, convengono che alle lavoratrici ed ai lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione dell'ente, opera ed istituto, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente ccnl.

Le parti concordano che nel caso di dipendenti soci di associazioni di pronto intervento, previste dal D.P.R. 12 settembre 1994, n. 613, questi ne diano notifica all'amministrazione.

### Titolo III - Diritti sindacali

**12. Rappresentanze sindacali unitarie** - Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le Rsu (rappresentanze sindacali unitarie) che saranno costituite ai sensi dello specifico regolamento da definirsi tra le parti, ovvero le Rsa (rappresentanze sindacali aziendali) sino alla costituzione delle sopraindicate Rsu.

Per la contrattazione nei luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalla Rsu, ovvero Rsa in caso di non costituzione delle Rsu e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente ccnl.

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 L. 20 maggio 1970, n. 300.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dall'amministrazione.

**13. Assemblea** - Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante lo stesso nei limiti di 15 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Gli enti, opere ed istituti dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità o gruppi di dipendenti e sono indette nella misura di 10 ore annue dalle Rsu di cui all'art. 12 del presente ccnl e nella misura di 5 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente ccnl.

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, entri i termini suddetti, dirigenti esterne o esterni dei sindacati firmatari del presente ccnl. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utenza.

**14. Permessi per cariche sindacali** - Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i comitati direttivi delle organizzazioni sindacali nazionali, regionali, comprensoriali o zionali (per comprensorio o zona deve intendersi quella in cui è insita la presenza delle strutture sindacali confederali - Camera del Lavoro - Unione sindacale territoriale - Camera Sindacale Territoriale) di categoria e confederali, hanno diritto per l'espletamento delle attività sindacali, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo di 18 ore al mese non cumulabili quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 48 ore prima dalla responsabile o dal responsabile territoriale delle organizzazioni sindacali sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

I nominativi delle lavoratrici e dei lavoratori di cui al 1° comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette alla amministrazione in cui la lavoratrice o il lavoratore presta servizio.

**15. Contributi sindacali** - Le dipendenti ed i dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, all'associazione di appartenenza ed alla organizzazione sindacale interessata ed ha efficacia dal primo giorno del mese successivo.

Le trattenute mensili operate dai singoli enti, opere ed istituti sulle retribuzioni delle dipendenti e dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle organizzazioni sindacali sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali con accompagnamento, ove richiesta, di distinta nominativa.

Gli enti, opere ed istituti sono tenuti, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.

### Titolo IV - Assunzione e risoluzione del rapporto di lavoro

*Con riferimento alla L. 14 febbraio 2003, n. 30 e il successivo D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, le parti concordano sulla opportunità di esaminare congiuntamente le norme al fine di negoziare le relative clausole contrattuali durante la vigenza del presente contratto nei modi e nei tempi previsti dalla dichiarazione congiunta. Di conseguenza si decide di mantenere l'impianto previsto dal precedente ccnl in materia di costituzione del rapporto di lavoro, in attesa degli accordi tra le parti.*

**16. Assunzione** - 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 di lavoro, sede e domicilio del datore di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, qualifica, inquadramento, retribuzione secondo quanto previsto dal presente ccnl, numero di iscrizione nel libro matricola.

Nel rispetto di quanto previsto dalla L. 31 dicembre 1996, n. 675 e dalla L. 4 gennaio 1968, n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni la lavoratrice ed il lavoratore è tenuta/o a presentare i documenti di seguito elencati, ovvero alla loro autocertificazione nei casi previsti per legge, a prendere visione del ccnl e del regolamento interno dell'ente, opera od istituto, ove esista, ed a dare accettazione integrale di tutto quanto è in essi contenuto, in relazione alle peculiarità dell'opera ed istituto:

- libretto di lavoro o documento sostitutivo (scheda di disoccupazione rilasciata dal Centro per l'impiego);
- documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;
- numero di codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
- certificato penale dei carichi pendenti di data non anteriore a tre mesi;
- certificato di stato di famiglia;
- certificato di residenza anagrafica;
- libretto di idoneità sanitaria (ove richiesto a norma di legge);
- eventuale libretto di pensione;
- altra documentazione relativa alle detrazioni fiscali e assegni famigliari.

La lavoratrice e il lavoratore dovrà comunicare ogni variazione rispetto ai documenti e dati anagrafici forniti all'atto dell'assunzione.

All'atto della assunzione, ella/egli rilascerà l'autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della L. 675/96.

Prima dell'assunzione in servizio l'ente, opera ed istituto disporrà accertamenti sull'idoneità fisica della lavoratrice e del lavoratore, sottoponendola/lo a visita medica da parte di organi sanitari pubblici.

In relazione alle caratteristiche dell'ente, opera ed istituto verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale è tenuto a sottoporvisi secondo quanto previsto dalle leggi vigenti.

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, convengono di escludere dalla riserva di cui alla L. 23 luglio 1991, n. 223 le assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali: assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita, fisioterapista, terapeuta occupazionale, infermiere, educatore professionale, insegnanti, cuoco, bagnino, assistente sociale, animatrice/ore, assistente all'infanzia, logopedista, impiegata/o di concetto, autista di scuolabus, psicologa/o, personale addetto ai piani, personale addetto di sala.

**17. Inserimento della lavoratrice e del lavoratore** - Gli enti, opere ed istituti che applicano il presente ccnl attuano un programma di inserimento della lavoratrice e del lavoratore che preveda:

- la presentazione dell'opera ed istituto e informazioni generali sull'ordinamento Valdese;
- la presentazione dell'organizzazione del lavoro all'interno di ciascuna struttura e del personale direttamente superiore e dei colleghi di lavoro;
- la presentazione del presente contratto di lavoro e dell'eventuale contratto integrativo aziendale o di secondo livello, con particolare riferimento ai diritti e ai doveri della lavoratrice e del lavoratore;
- tutte le informazioni che sono ritenute importanti per rendere note le peculiarità e le caratteristiche dell'opera;
- le informazioni sulle misure di sicurezza e dell'ambiente;
- la consegna di una copia del presente contratto di lavoro.

**18. Mobilità** - L'istituto della mobilità concerne solo l'utilizzazione temporanea del personale presso strutture diverse dalla sede di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo della singola amministrazione e non soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della L. 20 maggio 1970, n. 300 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi di pertinenza dell'ente, opera ed istituto cui originariamente è stata assegnata la dipendente o il dipendente.

L'istituto della mobilità che comporta la utilizzazione anche temporanea del personale in strutture di pertinenza dell'ente diverse dalla sede di assegnazione, sarà utilizzato dall'ente in relazione alle esigenze di servizio, nel rispetto della L. 20 maggio 1970, n. 300 art. 13, secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali.

**19. Trasferimento tra enti, opere ed istituti** - Alla lavoratrice o al lavoratore in caso di trasferimento da un ente, opera, istituto ad un altro devono essere mantenute e rispettate le sue mansioni e la sua posizione giuridico-economica, secondo l'art. 13 della L. 20 maggio 1970, n. 300 e previo accordo sindacale definito a livello aziendale.

**20. Periodo di prova** - Per il personale afferente alla categoria A il periodo di prova viene espletato entro 30 giorni lavorativi dalla data di assunzione. Per il personale afferente alle categorie B e C il periodo di prova viene espletato entro 60 giorni lavorativi dalla data di assunzione. Per il restante personale tale periodo viene espletato entro 180 giorni.

Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso. Gli enti, opere ed istituti si impegnano a procedere all'eventuale risoluzione del rapporto dopo che sia trascorsa almeno la metà del periodo previsto.

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 e lo stesso periodo sarà computato nell'anzianità di servizio.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, alla/al dipendente spetta la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiute, nonché i ratei di ferie, delle mensilità aggiuntive e dell'indennità di fine rapporto maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata come mese intero.

Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di malattia, maternità o infortunio sul lavoro la/il dipendente sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso.

**21. Contratto di formazione e lavoro** - Le assunzioni di personale con contratto di formazione e lavoro avverranno secondo le norme della L. 19 dicembre 1984, n. 863, della L. 29 dicembre 1990, n. 407, della L. 19 luglio 1994, n. 451, dell'art. 15 della L. 24 giugno 1997, n. 196, nonché in osservanza alle norme applicative a livello regionale.

Il contratto di formazione e lavoro può prevedere un inquadramento inferiore a quello di destinazione.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori assunte/i con contratto di formazione e lavoro verranno applicate le normative del presente ccnl.

Sarà loro 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/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 ha 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 ccnl. 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 L. 19 dicembre 1984, n. 863, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e del ccnl. I contratti di formazione lavoro devono essere notificati dalla parte datoriale, all'atto dell'accensione, all'Ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente e al termine del rapporto la parte datoriale è tenuta a rilasciare le previste certificazioni dei risultati conseguiti dalle lavoratrici e dai lavoratori.

**22. Apprendistato** - Le assunzioni di personale con contratto di apprendistato avverranno secondo le norme di cui alla L. 24 giugno 1997, n. 196.

Possono essere assunte/i come apprendiste ed apprendisti le/i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24 anni, ovvero ai 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE 2081 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni e/o integrazioni.

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

Qualora l'apprendista sia portatrice o portatore di handicap i limiti di età sono elevati di 2 anni; le assunzioni di portatrici o di portatori di handicap sono computate nelle quote di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68.

Il rapporto di apprendistato si estingue, trasformandosi in rapporto di lavoro indeterminato, alla scadenza del termine di 18 mesi per le qualifiche comprese nelle categorie A e B e di 24 mesi nelle categorie C e D.

Alle apprendiste ed agli apprendisti sono garantiti, senza operare ritenuta alcuna sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria ai corsi di insegnamento formativo normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue o a tre ore settimanali per le apprendiste e gli apprendisti in possesso di un titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere.

Al termine del periodo di apprendistato dovrà essere rilasciata alle interessate e agli interessati idonea certificazione della avvenuta formazione.

Alle apprendiste e agli apprendisti spetta il 90% della retribuzione di cui all'articoli 61 e 62 per i primi 6 mesi, il 95% per i successivi 6 mesi ed il 100% di tale retribuzione a partire dal 13mo mese.

**23. Lavoro a tempo parziale** - Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire alle lavoratrici ed ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale di cui alla L. 19 dicembre 1984, n. 863, all'art. 19 della L. 23 luglio 1991, n. 223, all'art. 13 della L. 24 giugno 1997, n. 196 e dal D.Lgs. 28 gennaio 2000, n. 61, ha la funzione di:

- consentire flessibilità delle risorse umane in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;

- dare risposta ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, anche già occupati.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

- 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;

- applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibile con la misura del rapporto stesso;

- volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordato.

I genitori di portatrici o portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedono il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto alle altre lavoratrici o agli altri lavoratori in relazione alla qualifica.

Le percentuali delle lavoratrici e dei lavoratori che - a domanda - potranno essere ammesse/i al passaggio da tempo pieno a tempo parziale saranno definite in sede di contrattazione decentrata.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità, con l'indicazione per giorno, mese ed anno. La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratrice o lavoratore, di norma entro le seguenti fasce:
  - nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, da 12 a 30 ore;
  - nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, da 48 a 120 ore;
  - nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 400 a 1.300 ore;
- il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Il tempo parziale può essere realizzato:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
- con una combinazione tra i due tipi precedenti: in relazione a quest'ultima tipologia (combinato) le parti concordano che ciascuna delle due tipologie combinate (orizzontale e verticale) non possa superare nell'arco dell'anno la percentuale dell'80% dell'impegno lavorativo complessivo previsto nel contratto individuale. Lo svolgimento del rapporto di lavoro di part-time combinato comporta in favore della lavoratrice e del lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale di fatto nella misura del 10%;
- con previsione di variazione dei turni in relazione alle esigenze dell'attività e con previsione di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa per motivate esigenze di servizio.

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. Le lavoratrici ed i lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Per particolari esigenze programmabili (mobilità, ferie estive, situazioni contingenti in relazione a transitori bisogni dell'utenza), previo accordo con le OO.SS. firmatarie, e per eccezionali e temporanee esigenze organizzative delle opere ed istituti, e/o qualora essi si trovino in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di altri dipendenti, al personale con contratto di lavoro a tempo parziale potrà essere richiesta una prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del tempo pieno. In tal caso le prestazioni di lavoro supplementare saranno retribuite come normale orario di lavoro e le ore corrispondenti verranno maggiorate di una quota pari al 30% della retribuzione oraria. Tale percentuale è comprensiva della quota per rateo ferie, mensilità aggiuntive e trattamento di fine rapporto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie in relazione alle giornate di attività lavorativa. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

Detta materia sarà soggetta a periodiche verifiche tra le parti.

#### **24. Assunzione con contratto a termine - (eliminato)**

**25. Lavoro temporaneo** - Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla L. 24 giugno 1997, n. 196, come modificata dall'art. 64 della L. 23 dicembre 1999, n. 488, oltre che nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 1, lettere b) e c) della stessa, può essere concluso anche nelle seguenti fattispecie:

- per particolari punte di attività;
- per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di qualifiche, professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'ente, opera ed istituto o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti a livello locale.

Le prestatrici ed i prestatori di lavoro temporaneo impiegate/i per le fattispecie sopra individuate dalle parti non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% delle lavoratrici e dei lavoratori occupati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa è consentita la stipula di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino ad un massimo di 5 (cinque) prestatrici o prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'ente, opera ed istituto.

L'ente, opera ed istituto comunica preventivamente alle Rsu, od in loro assenza alle Rsa, od in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente ccnl, il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed il motivo del ricorso agli stessi.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 3 (tre) giorni successivi alla stipula del contratto in questione.

Annualmente l'ente, opera ed istituto utilizzatore di tale prestazione lavorativa è tenuto a fornire ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la loro durata, il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessate/i.

**26. Cessazione del rapporto di lavoro** - Il rapporto di lavoro cessa:

- per dimissioni volontarie della dipendente o del dipendente;
- per il licenziamento della dipendente o del dipendente nei casi previsti dalla legge e dal presente accordo;
- per i casi previsti dalle norme vigenti;
- per morte.

**27. Termini del preavviso** - La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'ente, opera ed istituto, quanto in quello di dimissioni della lavoratrice o del lavoratore, deve essere preceduta dal regolare preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata.

Salvo il caso di provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 34, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso. Il termine è fissato in:

- 15 giorni di calendario per il personale inquadrato nella categoria A;
- 30 giorni di calendario per il personale dipendente inquadrato nelle categorie B e C;
- 60 giorni di calendario per il personale dipendente inquadrato nella categoria D;
- 90 giorni di calendario per il restante personale;
- 120 giorni di calendario per il personale dipendente con la qualifica di quadro.

I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni sono comunicate per iscritto.

**28. Trattamento di fine rapporto** - Si applicano le norme di legge in vigore in materia di trattamento di fine rapporto. Gli enti, opere ed istituti che applicano il sistema previdenziale ed assicurativa Inpdap seguono le norme che li riguardano.

Nel caso di dimissioni per il passaggio alle dipendenze di altre opere ed istituti facenti parte dello stesso ordinamento, il fondo di trattamento di fine rapporto può, su volontà dell'interessato, non essere liquidato ma trasferito all'opera ed istituto ricevente.

## Titolo V - Norme comportamentali e disciplinari

**29. Comportamento in servizio** - La dipendente ed il dipendente, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, devono impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione dell'ente, opera ed istituto ed alle sue regole, osservando in modo scrupoloso i propri doveri. Il regolamento interno predisposto, ove esista, deve essere portato a conoscenza delle dipendenti e dei dipendenti all'atto dell'assunzione o al momento della successiva compilazione e affisso in luogo pubblico per la consultazione.

Esso non può contenere norme in contrasto con il presente ccnl e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per eventuali successive modifiche.

**30. Ritardi ed assenze** - Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice ed il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria ed ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui al successivo art. 34 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

**31. Provvedimenti disciplinari** -

### Indicazione dei provvedimenti disciplinari

In conformità all'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 le mancanze della dipendente e del dipendente possono dar luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'ente, opera o istituto:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

### Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari



L'ente non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale o legale.

Si conviene che la contestazione disciplinare deve essere inviata alla lavoratrice o al lavoratore non oltre il termine di 15 giorni dal momento in cui l'amministrazione, ovvero i responsabili dei singoli servizi delle strutture di cui all'art. 1 del presente contratto, hanno avuto effettiva conoscenza del fatto commesso.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi almeno 10 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice ed il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni. Trascorso il predetto termine, ove l'ente non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazione, potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata/o.

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

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

#### Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari

A) *Rimprovero verbale* - Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

La recidiva rende applicabile il provvedimento disciplinare previsto dalla successiva lettera B).

B) *Rimprovero scritto* - È un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice ed il lavoratore, se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad 1 giorno.

La recidiva rende applicabile il provvedimento disciplinare previsto dalla successiva lettera C).

C) *Multa* - Vi si incorre per:

1. inosservanza dell'orario di lavoro;
2. assenza non giustificata, non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'ente, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o di licenziamento;
4. irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenze nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
5. mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'Inps.

Eccezione fatta per il punto 5, la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'ente di comminare alla lavoratrice ed al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

La recidiva rende applicabile il provvedimento disciplinare alla successiva lettera D).

D) *Sospensione* - Vi si incorre per:

1. inosservanza ripetuta per tre volte dell'orario di lavoro;
2. assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'ente, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
4. presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanza stupefacenti;
5. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto dal punto 3 del provvedimento di licenziamento;
6. insubordinazione verso i superiori;
7. irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
8. assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, il personale che siano lesivi della dignità della persona;
9. rifiuto ingiustificato ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite;
10. azioni in grave contrasto con le finalità istituzionali dell'ente, opera, istituto.

La recidiva in provvedimenti di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice ed il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

E) *Licenziamento* - Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

1. assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
2. assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;

3. abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
4. grave insubordinazione verso i superiori: minacce o vie di fatto;
5. danneggiamento volontario alla eventuale attrezzatura affidata;
6. litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
7. furto nell'istituto di beni a chiunque appartenenti;
8. esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
9. contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
10. gravi comportamenti lesivi della dignità della persona, compresi gli atti e le molestie di carattere sessuale;
11. violazione del segreto professionale;
12. uso illecito di informazioni o di documenti.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

È in facoltà dell'amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Alla dipendente o al dipendente sospesa/o cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni famigliari.

L'elencazione di cui alle lettere A), B), C), D), E) non è esaustiva e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

**32. Assistenza legale** - Alle lavoratrici ed ai lavoratori è riconosciuta l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, purché dal fatto non siano derivati provvedimenti disciplinari.

**33. Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro 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 L. 13 maggio 1985, n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile, senza oneri alcuni a carico delle dipendenti e dei dipendenti.

**34. Ritiro della patente** - Alla lavoratrice ed al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio è tenuta/o al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, sia ritirata dall'autorità competente 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.

Alla lavoratrice o al lavoratore in questo periodo potranno essere assegnati, previo accordo tra le parti in sede locale, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori; in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.

**35. Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio** - L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio sarà oggetto di confronto tra le parti in sede di ente, opera o istituto al fine della verifica delle esigenze ed alla definizione di un accordo che individui i relativi interventi, anche a carattere assicurativo.

## Titolo VI - Classificazione del personale

*La capacità e la responsabilità nel lavoro del personale addetto, per la rilevanza propria che assumono in ambito socio-assistenziale-educativo, accoglienza, culturale, ed istruzione, necessitano di interventi che ne promuovano lo sviluppo in coerenza, da un lato con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio, dall'altro con quelle organizzative di efficienza e produttività degli enti, opere ed istituti.*

*In un grande e rapida evoluzione e diffusione dei servizi resi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra: organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento del personale.*

*La richiesta disponibilità all'integrazione e all'intercambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse posizioni lavorative, dovranno costituire elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.*

**36. Categorie di inquadramento e classificazione del personale** - Con il presente sistema di classificazione del personale le parti intendono consolidare uno strumento atto a consentire un corretto equilibrio tra la valorizzazione dell'autonomia organizzativa degli enti, opere ed istituti oggetto del presente ccnl, le esigenze di sviluppo professionale dei dipendenti e il rispetto dei vincoli di bilancio e delle risorse definite contrattualmente.

Le norme sull'inquadramento e classificazione del personale tendono al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, all'accrescimento dell'efficacia ed efficienza della gestione, alla razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, favorendo la motivazione del personale attraverso il riconoscimento delle professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.

Il sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate A, B, C, D, E ed F.

Ogni dipendente è inquadrato nella corrispondente categoria del sistema di classificazione in base al profilo di appartenenza; è tenuto a svolgere anche attività complementari e strumentali a quelle inerenti lo specifico profilo, i cui compiti e responsabilità sono indicati a titolo esemplificativo nelle declaratorie seguenti.

Alle singole categorie sono attribuiti diversi livelli retributivi, denominati fasce economiche, di cui al successivo art. 37.

Le categorie sono individuate mediate le seguenti declaratorie.

#### Categoria A

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità riferita al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

Aree di attività sono: area dei servizi generali, tecnici, amministrativi.

Profili: addetto alle pulizie e custodia; fattorino; operatore generico ai servizi generali (cucina, guardaroba, mensa, sala); operaio generico.

#### Categoria B

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazione professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Aree di attività sono: area servizi generali, tecnici, amministrativi, socio-assistenziali, educativi e di accoglienza

Profili: operatore qualificato ai servizi generali, tecnici, amministrativi; operaio qualificato; operatore generico di assistenza.

#### Categoria C

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo, nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o della esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività: area dei servizi generali, tecnici, amministrativi, sanitari, socio-assistenziali, educativi, didattici, culturali e di accoglienza.

Profili: autista; cuoco; operaio specializzato; coadiutore amministrativo; operatore socio sanitario; operatore qualificato ai servizi socio-sanitari-assistenziali-educativi e di accoglienza; coordinatore o capo dei profili precedenti; infermiere generico; animatore; istruttore; insegnante di scuola dell'infanzia.

#### Categoria D

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli professionali abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio, o dalla partecipazione a processi formativi o della esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività sono: area dei servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi, culturali e di istruzione.

Profili:

- per l'area sanitaria e socio- assistenziale in possesso dei titoli di cui ai seguenti decreti ministeriali: D.M. n 739 del 14 settembre 1994 infermiere; D.M. n 741 del 14 settembre 1994 fisioterapista; D. M. n 742 del 14 settembre 1994 logopedista; D.M. n 69 del 17 gennaio 1997 assistente sanitario; D.M. n 520 dell' 8 ottobre 1998 educatore professionale;

- per l'area amministrativa e servizi generali: assistente amministrativo; responsabile dei servizi tecnici; istruttore specializzato;

- per l'area scuola ed istruzione: insegnanti di scuola primaria e secondaria

#### Categoria E

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Le aree di attività sono: servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi, culturali e di istruzione.

Profili: coordinatori dei rispettivi profili sanitari; coordinatore di unità operative semplici; collaboratore amministrativo; docente di scuola secondaria superiore; direttore di corsi di formazione professionale; responsabile amministrativo; direttore di unità operative complesse di piccole dimensioni.

### Categoria F

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Le aree di attività sono: area servizi amministrativi, sanitari, socio-assistenziali, educativi.

Profili: responsabile di area; direttore.

Poiché la presente classificazione segue criteri diversi rispetto a quella adottata nel ccnl precedente scaduto il 31 dicembre 2000, il personale in servizio al momento della firma del presente contratto, è inserito nel nuovo sistema di classificazione previsto dal presente contratto mediante l'attribuzione della categoria, fascia economica e del profilo i sensi dell'art. 80 e secondo le indicazioni dell'Allegato 2 a far tempo dal 1° gennaio 2003.

**37. Norma generale di inquadramento** - L'effettivo inquadramento dei dipendenti nella posizione ad essi spettante viene operato sulla base della declaratoria dell'articolo precedente.

Per le categorie A, B e C l'inquadramento del personale avviene in base ai seguenti criteri:

- la prima fascia è applicabile nel caso di assunzioni con contratti a termine e di assunzioni a tempo indeterminato; il periodo di permanenza massimo nella prima fascia è di 12 mesi, al termine del quale si è inquadrate nella fascia 2;
- i passaggi alle fasce superiori vengono stabiliti in base a valutazioni di merito di cui all'articolo successivo.

I lavoratori assunti con la qualifica O.S.S. vengono inquadrate nella fascia C2 in cui è prevista una permanenza per mesi 12, dopo il quale si darà luogo al passaggio in fascia C3.

Per le categorie D, E ed F l'inquadramento avviene di norma nella prima fascia economica; i passaggi alle fasce superiori vengono stabiliti in base a valutazioni di merito di cui all'articolo successivo.

**38. Norma di qualificazione e progressione professionale** - Ferme restando le dinamiche già previste, il personale sarà inquadrato nelle fasce economiche superiori della medesima categoria, allorquando in rapporto all'organizzazione aziendale sulla base di percorsi lavorativi, formativi di riqualificazione o di addestramento individuati, definiti e prefissati dalla struttura, con esclusione di quelli imposti obbligatoriamente da norme di legge nazionale, acquisisca attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua valorizzazione anche attraverso maggiore autonomia e responsabilità.

In sede di contrattazione decentrata a livello ente e/o territorio, le parti si incontreranno con cadenza annuale per verificare la possibilità di dare concretezza, a livello aziendale, ai meccanismi migliorativi innanzi delineati.

**39. Passaggio di fascia economica nell'ambito della stessa categoria** - Il passaggio ad una fascia economica superiore nell'ambito della stessa categoria non modifica i compiti già in precedenza espletati.

**40. Passaggio di categoria** - In caso di passaggio alla categoria superiore saranno assorbiti, fino a concorrenza, eventuali superminimi e/o indennità per mansioni superiori in godimento.

**41. Quadri** - Il personale a cui è affidata la responsabilità direttiva dell'ente, opera, istituto, nominato dagli enti patrimoniali di cui al Regolamento sull'amministrazione ecclesiastica (RO8), inquadrato nella categoria F, è riconosciuta la qualifica di quadro secondo quanto disposto dalla L. 190/1985. La suddetta qualifica può essere riconosciuta anche a personale con compiti direttivi di unità operativa semplice inquadrato nella categoria E.

Ai quadri verrà garantita la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relativi a fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Con l'attribuzione della qualifica di quadro, ferma restando la non applicabilità delle limitazioni di legge in materia di orario di lavoro, al lavoratore verrà riconosciuta una indennità di funzione.

Per quanto sopra non espressamente disposto, al lavoratore e alla lavoratrice con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli altri lavoratori.

Data la delicatezza della posizione di quadro è fatto esplicito riferimento all'esclusività del rapporto con l'ente, opera ed istituto presso il quale egli presta la sua opera; pertanto il quadro non può svolgere altre attività, anche a titolo di collaborazione libero professionale, presso altre organizzazioni senza la preventiva e formale autorizzazione da parte dell'organo cui risponde.

**42. Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica** - Nei confronti della dipendente o del dipendente riconosciuta/o fisicamente inidonea/o in via permanente allo svolgimento delle mansioni attribuitegli, l'amministrazione non potrà procedere alla sua dispensa dal servizio per motivi di salute prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative, dei vari settori e con le disponibilità organiche dell'ente, per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni possibilmente affini a quelle proprie del profilo rivestito, appartenenti alla stessa qualifica professionale, o diversa qualifica professionale ma di pari fascia economica, purché in possesso della dovuta capacità, od a quella funzionale inferiore.

Dal momento del nuovo inquadramento la dipendente o il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale senza alcun riassorbimento del trattamento già in godimento. Qualora l'inidoneità fisica dipenda da

cause di servizio o infortunio sul lavoro o malattia professionale, il dipendente conserva la dinamica contributiva della qualifica precedentemente rivestita.

**43. Funzioni temporanee di coordinamento** - Al personale cui vengono formalmente affidate funzioni temporanee di coordinamento di attività di settore è riconosciuta una indennità di funzione di cui all'art. 73, comprensiva di tutte le attività ed i tempi aggiuntivi richiesti dalla funzione stessa e per la sola durata dell'incarico. L'indennità non è prevista per il personale inquadrato nelle categorie E ed F e per coloro cui sono già espressamente affidate funzioni di responsabilità di settore, essendo la funzione di coordinamento già inclusa nelle mansioni assegnate.

## Titolo VII - Orario di lavoro

**44. Orario di lavoro** - La durata e la distribuzione dell'orario di lavoro sono determinate in armonia con il D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

L'orario settimanale di lavoro ordinario è di 38 ore; l'orario giornaliero non può superare normalmente le 8 ore; la sua distribuzione settimanale è di norma su 5 o 6 giorni lavorativi.

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad una riduzione di orario su base annuale pari a 5 (cinque) giornate lavorative, assimilate convenzionalmente a 33 (trentatré) ore, comprensive delle festività abolite di cui alla L. 5 marzo 1977, n. 54 ed al D.P.R. 28 gennaio 1985, n. 792 nonché della festività del 4 novembre; detta riduzione di orario sarà fruibile di norma in giornate intere o in frazioni orarie non inferiori a due ore.

Tali riduzioni verranno assorbite fino a concorrenza, nel caso di enti, opere ed istituti e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.

L'utilizzo delle riduzioni di orario, così come previsto, sarà definito in sede locale nell'ambito del rapporto tra le parti.

L'articolazione degli orari di lavoro sarà discussa a livello locale con le rappresentanze sindacali e/o le OO.SS. al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con quelle dei lavoratori.

L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'interno dello stesso ente, opera ed istituto potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.

In relazione alla 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 ordinario (da un minimo di 24 ad un massimo di 48 ore) 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 normale godimento del riposo settimanale di legge.

Possono essere concordate durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale.

Per le lavoratrici e i lavoratori addetti a lavori a carattere discontinuo di cui al R.D. 2657/1923 (portinai, custodi, ecc.) ovvero in attività presso comunità residenziali l'orario e l'organizzazione del lavoro seguono le norme che li riguardano in materia.

Per i docenti in scuole dell'infanzia, primarie e secondarie l'orario di lavoro prevede la distinzione tra orario di cattedra ed un orario destinato alle attività di istituto (per le scuole secondarie, di norma, l'orario di cattedra è di 18 ore settimanali e quello destinato alle attività di istituto è convenzionalmente di 20 ore); è possibile prevedere il prolungamento nell'orario di cattedra, fino ad un massimo di 8 ore settimanale, che comportano il riconoscimento della relativa indennità oraria. Tale materia è demandata alla contrattazione decentrata.

Le parti convengono che qualora intervengano disposizioni legislative in materia di durata dell'orario di lavoro si rincontreranno al fine di riportare alle stesse i contenuti del presente articolo.

**45. Riposo settimanale** - Ogni dipendente ha diritto ad 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.

## Titolo VIII - Festività e ferie

**46. Festività** - Sono considerati giorni festivi quelli prescritti dalla legge e precisamente: tutte le domeniche;

le seguenti festività civili:

- 25 aprile;
- 1° maggio, festa del lavoro,
- 2 giugno;

le seguenti festività religiose:

- 1° gennaio,
- 6 gennaio;
- lunedì dopo Pasqua;
- 15 agosto;
- 1° novembre;
- 8 dicembre;
- 25 dicembre;
- 26 dicembre;
- il giorno della festa patronale.

In sede locale, nell'ambito del rapporto tra le parti, potrà essere considerato festivo il 17 febbraio in alternativa alla festività patronale.

Il dipendente che per ragioni di continuità di servizio sia chiamato a prestare la sua opera in un giorno di festività infrasettimanale ha diritto al riposo compensativo da usufruire entro i successivi 6 mesi. La retribuzione giornaliera ai fini del presente articolo si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

Qualora una delle festività coincida con la domenica dovrà essere corrisposto al personale dipendente l'importo di una giornata di lavoro oltre alla normale retribuzione oppure si darà luogo ad un riposo compensativo. Lo stesso trattamento spetta al dipendente che si trovi assente dal servizio per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio o comunque col diritto alla corresponsione dello stipendio.

**47. Ferie** - Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie, non rinunciabile, per ciascun anno solare di 30 o 26 giorni lavorativi a seconda che l'orario settimanale di servizio si articoli rispettivamente in 6 o 5 giorni lavorativi.

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

Il ricovero ospedaliero e la malattia regolarmente documentata dalla struttura sanitaria pubblica interrompono il decorso delle ferie.

Durante il periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la retribuzione di cui all'art. 61.

Il periodo di ferie è stabilito dalle amministrazioni locali 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. Di norma il personale dovrà essere posto nella condizione di usufruire di un periodo di ferie di almeno 15 giorni consecutivi in periodo estivo (giugno-settembre). Le chiusure annuali degli enti, opere ed istituti sono computate nelle ferie.

In caso di dimissioni o di licenziamento, saranno retribuiti alla lavoratrice ed al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza, in quanto maturati e non goduti.

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, per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare la lavoratrice o il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto della lavoratrice e del lavoratore a 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 sia stato richiamato.

Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto.

## Titolo IX - **Permessi, aspettative e congedi**

**48. Chiamata e richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile** - In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi o per servizio sostitutivo civile, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegate avrà diritto al trattamento previsto.

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

- per il primo mese, all'intera retribuzione;
- 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:

- in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
- in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
- 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;
- 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.

**49. Gravidanza e puerperio** - Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro:

- per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso; qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto;
- per tre mesi dopo il parto.

Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, 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 Ssn 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.

Nei primi otto anni di vita del bambino, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità seguenti:

- le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 dell'art. 7 della L. n. 1204/1971 come sostituito dall'art. 3 della L. n. 53/2000;
- nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
  - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
  - b) al padre lavoratore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
  - c) qualora vi sia un solo genitore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del suo posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico e fino al compimento del 1° anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, l'istituzione è obbligata a conservare il posto di lavoro alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria, indicati alle lettere a), b), c) ed il periodo di assenza facoltativa, di cui al precedente punto 2 devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro l'indennità di maternità è pari all'intera retribuzione mensile, con l'esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato.

Durante il periodo di assenza facoltativa la relativa indennità resta a completo carico dell'Inps; per le prestazioni sanitarie provvederà l'ente pubblico preposto. Gli enti, opere ed istituti che applicano il trattamento previdenziale ed assicurativo Inpdap il trattamento economico è a carico dei medesimi ed è equiparato a quello dell'Inps.

L'ente deve consentire alle lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il periodo di riposo, di cui al precedente comma, ha la durata di un'ora ciascuno ed è considerato ora lavorativa agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; esso comporta il diritto per la lavoratrice ad uscire dall'ente.

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

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire alla direzione dell'ente il certificato medico rilasciato da un medico della usl e la direzione è tenuta a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare all'ente, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficio di stato civile.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto all'indennità di anzianità prevista dall'art. 28 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 27.

Per le festività nazionali coincidenti con la domenica, cadenti nei periodi di assenza obbligatoria per la gravidanza ed il puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'Inps, da corrispondersi a carico dell'ente in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha anche diritto a percepire dall'ente la 13° mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

Le sopraindicate disposizioni trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza, puerperio e congedi parentali (L. 8 marzo 2000, n. 53) valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

**50. 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 dalla lavoratrice o dal lavoratore con almeno 30 (trenta) giorni di calendario di anticipo.

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

**51. Permessi per eccezionali motivi di famiglia** - A domanda della dipendente o del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- lutti per coniuge o convivente risultante da certificazione anagrafica, genitori, figlia/o, sorella, fratello, nonna, nonno e suoceri, genitori del convivente: 3 (tre) giorni in coincidenza con le esequie;

- casi previsti dall'art. 33, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104, secondo le disposizioni di cui al comma 4 dello stesso articolo.

A domanda della dipendente o del dipendente possono inoltre essere concessi nell'anno 3 giorni di permesso retribuito nel caso della nascita dei figli e per gravi motivi personali o famigliari debitamente documentati, fruibili anche in frazioni non inferiori al 50% dell'orario giornaliero.

**52. Permessi per funzioni elettorali, referendum** - In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, 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 per 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 L. 29 gennaio 1992, n. 69.

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.

**53. Permessi brevi e recuperi** - Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del responsabile del servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario giornaliero, purché questo sia costituito almeno da 4 ore consecutive e non possono comunque superare le 38 ore annue.

Per consentire al responsabile del servizio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità di servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dalla direzione.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dalla direzione; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

**54. Donazione sangue o suoi componenti e donazione di midollo osseo** - La lavoratrice e il lavoratore che donano il sangue o suoi componenti hanno diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

Nel caso di personale donatore di midollo osseo valgono le norme della L. 6 marzo 2001, n. 52.

**55. Aspettativa non retribuita** - Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o 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 da 1 mese ad un massimo di 12 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale delle addette e degli addetti a tempo pieno dell'ente.

La lavoratrice o il lavoratore che non si presenti alla scadenza del periodo di aspettativa per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'ente, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice o il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.

Tale periodo di aspettativa non è cumulabile con quello di cui all'art. 58.



## Titolo X - **Diritto allo studio e formazione professionale**

**56. Diritto allo studio** - Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali, da utilizzare in un solo anno.

Permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio della scuola dell'obbligo.

Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1 e 2 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:

- i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare il 3% o sua frazione di tutto il personale della struttura;

- a parità di condizioni sono ammessi a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso;

- la precedenza è accordata ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola dell'obbligo.

Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario.

Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 10 della L. n. 300/70 e all'art. 5 della L. 8 marzo 2000, n. 53.

**57. Formazione ed aggiornamento professionale** - Gli enti, opere ed istituti promuovono e favoriscono forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la specializzazione del personale.

Entro tre mesi dalla firma del presente contratto si dovranno attivare le procedure per il raggiungimento in sede locale di un'intesa sulle modalità della formazione e dell'aggiornamento del personale.

La definizione dei piani dei corsi di formazione ed aggiornamento, la definizione di orari privilegiati saranno definiti entro il 31 dicembre di ogni anno in accordo con le Rsu, od in loro assenza con le Rsa, od in loro assenza con le OO.SS. firmatarie del presente ccnl.

Il personale che, in base ai predetti programmi, è tenuto a partecipare ai corsi di formazione cui l'ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'ente di appartenenza.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

L'attività di formazione è finalizzata:

- a garantire che ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali o professionali necessarie allo svolgimento delle funzioni e dei compiti attribuiti/gli nell'ambito delle strutture a cui è assegnata/o;

- a fronteggiare i processi di riordinamento e di ristrutturazione organizzativa.

La prima finalità sarà perseguita mediante corsi di aggiornamento che dovranno tendenzialmente investire la globalità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito di una necessaria programmazione che privilegi specifiche esigenze prioritarie.

La seconda finalità sarà perseguita mediante corsi di riqualificazione in modo da assicurare sia esigenze di specializzazione nell'ambito del profilo professionale, sia esigenze di riconversione e di mobilità professionale. Nell'accordo decentrato con le OO.SS., si potranno prevedere i profili professionali e/o posti di lavoro da ricoprirsì sulla base di esperienze professionali acquisibili solo all'interno dell'ente stesso.

La frequenza a corsi di qualificazione professionale con valutazione finale positiva comporta l'inquadramento in qualifica funzionale superiore a decorrere dal termine finale del corso, sempre che alla lavoratrice ed al lavoratore ne vengano assegnate le funzioni ai sensi di quanto previsto dall'art. 38; a detta lavoratrice e a detto lavoratore è riconosciuto, di norma, il diritto di precedenza nell'assegnazione delle nuove funzioni nel caso in cui se ne manifesti l'opportunità.

Con protocollo integrativo le parti definiranno le modalità per l'acquisizione dei crediti formativi previsti dall'ECM.

## Titolo XI - **Trattamento delle assenze per motivi di salute, ambiente di lavoro**

**58. Malattia ed infortunio** - 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 organi competenti degli enti assistenziali presso i quali i lavoratori sono assicurati.

### Malattia

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'ente, opera ed istituto immediatamente, di norma prima dell'inizio del turno di servizio.

Inoltre la lavoratrice ed il lavoratore devono inviare all'amministrazione stessa 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'ente ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli Istituti pubblici competenti.

Durante la malattia la lavoratrice ed il lavoratore non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorsi i quali, e perdurando la malattia, l'ente, opera ed istituto potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso.

La conservazione del posto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori in malattia potrà essere prorogata, a richiesta della dipendente o del dipendente, per un ulteriore periodo, non frazionabile, di giorni 180 di calendario, alle seguenti condizioni:

- che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- che siano esibiti dalla lavoratrice e dal lavoratore regolari certificati medici;
- 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, la lavoratrice o 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, delle mensilità aggiuntive.

Durante il periodo di malattia la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto:

- alle prestazioni sanitarie del servizio sanitario nazionale;
- ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20°, e dal 21° giorno pari a 2/3 della normale retribuzione da corrispondersi dall'Inps;
- ad una integrazione dell'indennità a carico dell'Inps da corrispondersi dall'ente ed a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della normale retribuzione dal 1° al 180° giorno;
- alle anticipazioni di cui alla L. 29 dicembre 1980, n. 33.

Le indennità a carico dell'ente non sono dovute se l'Inps non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui alla lett. b); se l'indennità è corrisposta dall'Inps in misura ridotta, l'ente non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Inps stessa.

Per le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 25 del presente ccnl il trattamento di malattia è a carico dell'ente, opere ed istituto secondo il medesimo trattamento previsto per la generalità del personale.

Nel caso degli enti, opere ed istituti che applicano il trattamento previdenziale ed assicurativo Inpdap il trattamento economico è a carico dei medesimi ed è equiparato a quello dell'Inps.

#### Tubercolosi

Per il trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori affette/i da tubercolosi, si fa riferimento alle norme legislative vigenti.

#### Infortunio sul lavoro e malattie professionali

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'ente possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

Il personale che ha subito infortunio sul lavoro 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 a carico dell'ente sono subordinate al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Inail.

Le indennità dovute dall'Inail saranno anticipate dall'ente alle normali scadenze del periodo di retribuzione.

Le lavoratrici ed i lavoratori aventi diritto sono tenuti a comunicare tempestivamente all'amministrazione l'avvenuta liquidazione a pagamento da parte dell'Inail delle indennità spettantigli, onde permetterle di contabilizzare l'evento e di introitare l'importo.

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 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

**59. Tutela della salute ed ambiente di lavoro** - Per l'applicazione dei contenuti del D.Lgs. 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, 90/394/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, le parti concordano di definire in merito un protocollo d'intesa entro 3 mesi dalla data della firma del presente ccnl.

**60. Divise e indumenti di lavoro** - Le divise ed i particolari indumenti che devono essere obbligatoriamente indossati dal personale durante lo svolgimento del servizio, e la loro manutenzione sono a carico del datore di lavoro.

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 di ente, opera ed istituto.

## Titolo XII - Retribuzione

**61. Elementi della retribuzione** - Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale del personale in servizio sono i seguenti:

- retribuzione minima contrattuale conglobata della fascia economica di inquadramento;
- eventuale salario congelato di anzianità;
- eventuali superminimi e/o assegni ad personam;
- indennità di funzione e/o di direzione;
- salario accessorio della retribuzione, ove spettanti, di cui ai successivi articoli 69,70 e 71.

Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per nucleo familiare o le quote di aggiunta di famiglia equivalenti, ai sensi della L. n. 153/1988 e successive modifiche.

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.

**62. Fasce economiche a regime** - A regime le retribuzioni mensili sono determinate come segue, distinte per categoria e per fasce economiche:

Parametrizzazione				Retribuzione mensile (euro)			
Cat./Fascia	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Cat./Fascia	Categoria A	Categoria B	Categoria C
1	100	106	116	1	955,45	1.012,78	1.108,32
2	103	111	121	2	984,11	1.060,55	1.156,09
3	106	116	126	3	1.012,78	1.108,32	1.203,87
4	111	121	133	4	1.060,55	1.156,09	1.270,75
5	116	126	133	5	1.108,32	1.203,87	1.347,18
6	121	133	141	6	1.156,09	1.270,75	1.433,17

Parametrizzazione				Retribuzione mensile (euro)			
Cat./Fascia	Categoria D	Categoria E	Categoria F	Cat./Fascia	Categoria D	Categoria E	Categoria F
1	133	141	159	1	1.270,75	1.347,18	1.519,17
2	141	150	168	2	1.347,18	1.433,17	1.605,16
3	150	159	182	3	1.433,17	1.519,17	1.738,92
4	159	168	209	4	1.519,17	1.605,16	1.996,89
5	168	182	232	5	1.605,16	1.738,92	2.216,64
6	182	193	280	6	1.738,92	1.844,02	2.675,26

**63. Salario di anzianità - (eliminato)**

**64. Corresponsione della retribuzione** - La retribuzione corrisposta alle lavoratrici ed ai lavoratori 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 pagamento avverrà di norma entro il 10 del mese successivo a quello di riferimento.

**65. Tredicesima mensilità** - Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'ente, opera ed istituto corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione.

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° mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.

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

Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

**66. Trattamento di fine rapporto** - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al personale è corrisposta una indennità di anzianità sino al 31 maggio 1982 nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio. Le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Per tutto il personale in servizio per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la L. 29 maggio 1982, n 297.

Le voci che rientrano nel computo del Tfr sono le seguenti:

- retribuzione come da inquadramento;
- eventuali scatti individuali di anzianità maturati;
- indennità per mansioni superiori;
- eventuali superminimi;
- eventuali assegni ad personam;
- tredicesima mensilità;
- eventuale indennità sostitutiva di preavviso;
- eventuali altre indennità ricorrenti.

Gli enti, opere ed istituti che applicano il trattamento previdenziale ed assicurativo Inpdap seguono la normativa di riferimento.

**67. Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore** - Nel caso di passaggio alla categoria superiore, ove il nuovo stipendio base fosse inferiore a quello in godimento, il dipendente conserverà ad personam la relativa differenza, riassorbibile con gli incrementi futuri.

**68. 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.

l'importo non può essere inferiore a euro 1,50 per ciascun pasto a partire dal 1° gennaio 2004.

Potrà usufruire della somministrazione dei pasti soltanto il personale in servizio e in turno.

L'alloggio di servizio può essere dato in uso esclusivamente per il tempo di coincidenza con il rapporto di lavoro, e il corrispettivo del suo utilizzo sarà commisurato ai valori normali di mercato, ridotti al 30%.

Il vitto e l'alloggio non costituiscono ad alcun titolo elemento della retribuzione.

**69. Lavoro straordinario diurno, notturno, festivo e lavoro supplementare** - Fermo restando quanto detto all'art. 23 per il personale dipendente con contratto part time, il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare di norma le 100 ore annue per dipendente.

È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 38 ore settimanali.

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

Con periodicità annuale, in sede di trattativa decentrata, le parti si incontrano per definire i criteri generali per l'utilizzo di dette ore.

Il lavoro supplementare e straordinario oltre il tetto di 100 ore e fino a 160 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le rappresentanze sindacali, per comprovate esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario può, a richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo.

Fermo restando le facoltà di cui innanzi, il lavoro supplementare e/o straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

È considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio; si considera lavoro festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 46 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Le quote di maggiorazione per il lavoro supplementare e straordinario diurno, notturno e festivo sono le seguenti:

- lavoro straordinario diurno 15%
- lavoro straordinario notturno 30%
- lavoro straordinario festivo 50%.

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro supplementare e straordinario diurno, festivo, notturno, la retribuzione mensile di cui all'art. 61 viene divisa per 164.

Il lavoro supplementare e quello straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dall'amministrazione.

**70. Indennità per lavoro ordinario notturno e festivo** - A partire dal 1° luglio 2003 in aggiunta alla normale retribuzione spettante alla dipendente ed al dipendente, competono le seguenti indennità orarie:

- servizio ordinario notturno in turno euro 1,63;
- servizio ordinario domenicale e/o festivo euro 1,63;
- servizio ordinario festivo notturno euro 2,17.

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro.

È considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

**71. Indennità di direzione** - Al personale con qualifica di quadro e compiti di direzione compete l'indennità lorda onnicomprensiva di direzione per 12 mensilità annue nella seguente misura:

- per il personale inquadrato nella fascia F1 euro 90,00
- per il personale inquadrato nella fascia F2 euro 120,00

- per il personale inquadrato nella fascia F3 euro 150,00
- per il personale inquadrato nella fascia F4 euro 180,00
- per il personale inquadrato nella fascia F5 euro 210,00
- per il personale inquadrato nella fascia F6 euro 240,00.

L'indennità prevista per la fascia F1 viene riconosciuta anche al personale inquadrato nella categoria E cui è riconosciuta la qualifica di quadro.

**72. Pronta disponibilità** - Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale. La valutazione in ordine alla opportunità e alla misura di adozione di tale istituto deve avvenire in sede locale, previa verifica con le rappresentanze sindacali.

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo o nelle festività infrasettimanali, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso lordo di euro 10,55, raddoppiato ( euro 21,10) nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo o in giornata di riposo settimanale.

Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere comunque durata inferiore alle 4 ore.

In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro supplementare o straordinario, o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato, fermo restando il pagamento della maggiorazione.

Di norma non possono essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

Per le aree di pronto intervento da stabilire in sede decentrata, l'ente, opera ed istituto può istituire un servizio di pronta disponibilità

**73. Indennità di funzione** - Al personale che ricopra per determinati periodi ruoli organizzativi di coordinamento di cui all'art. 43 spetta un'indennità mensile onnicomprensiva lorda da un minimo di euro 27,11 ad massimo di euro 108,45 in relazione alla complessità dei compiti e la durata definite da ciascun ente, opera, istituto.

**74. Missioni e trasferte** - Alle lavoratrici ed ai lavoratori comandati in servizio fuori sede in località distanti oltre 20 km spetta, oltre al riconoscimento del tempo con orario di servizio il rimborso delle spese documentate così individuate:

- vitto: fino ad un massimo di euro 21,69 per ogni pasto e euro 2,71 per colazione;

- alloggio: albergo di categoria massima "tre stelle" fino ad un massimo di euro 75,92;

- mezzi di locomozione: treno o aereo; mezzo proprio, se autorizzato, rimborso un 1/5 del costo della benzina più pedaggio autostradale.

Le trasferte e le modalità di viaggio devono essere preventivamente autorizzate e concordate.

**75. Attività di soggiorno** - Alle lavoratrici e ai lavoratori impiegati in attività di soggiorno, secondo le modalità definite presso ogni singolo ente, opera ed istituto, spetta il trattamento economico stabilito tra le parti in sede di contrattazione decentrata.

**76. Premio di produttività** - Le parti si impegnano a definire in sede di contrattazione decentrata i programmi ed i progetti atti a favorire la qualità dell'attività ed il miglioramento della produttività di ogni singolo ente, opera ed istituto; in base a detti accordi verrà stabilito ed erogato il premio di produttività.

### Titolo XIII - Norme finali e transitorie

**77. Rinvio a norma di legge** - Per quanto attiene le materie non disciplinate e/o parzialmente regolate dal presente contratto, si fa espresso rinvio alle leggi in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato e allo Statuto dei lavoratori in quanto applicabile.

**78. Inscindibilità delle norme contrattuali** - Le norme del presente contratto devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento previsto da altri precedenti contratti di lavoro adottati.

Il presente ccnl costituisce l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

**79. Condizioni di miglior favore** - Sono conservate, fino ad esaurimento, non assorbibili le condizioni di miglior favore in atto per le lavoratrici ed i lavoratori alla data di decorrenza del presente contratto. Come tali sono da intendersi quelle risultanti rispettivamente nell'ambito del trattamento economico ed in quello normativo; pertanto, entro sei mesi

dalla firma del contratto verranno individuate specifiche norme di armonizzazione nell'ambito retributivo e normativo tra il trattamento preesistente e quello stabilito dal presente contratto.

Le difficoltà interpretative dovranno essere riportate alla Commissione paritetica bilaterale.

**80. Norme di inquadramento del personale in servizio** - La parametrizzazione per l'inquadramento del personale introdotta dal presente ccnl, in particolare nelle fasce economiche previste dall'art. 62, comporta un nuovo inquadramento del personale in servizio.

Il personale in servizio alla data della sigla viene inquadrato a far tempo dal 1° gennaio 2003 nelle fasce e secondo le modalità illustrate nell'allegato n. 2; l'inquadramento tiene conto dell'aumento medio del 5% rispetto alle retribuzioni in essere al 31 dicembre 2001 (effetto economico), secondo l'indicazione della delegazione Tavola valdese/Commissione Sinodale per la Diaconia, e del nuovo inquadramento per effetto della scala parametrica, secondo l'indicazione delle organizzazioni sindacali firmatarie.

Gli assegni che si vengono a determinare nella fase di inquadramento vengono denominati "assegni ad personam derivanti dalla contrattazione", distinti da altri assegni ad personam preesistenti.

Detti assegni ad personam derivanti dalla contrattazione sono riassorbibili in caso di successivo passaggio di fascia economica e/o di categoria secondo la seguente procedura:

- tali assegni saranno riassorbiti in caso di passaggio di fascia economica (valore parametrica), qualora il loro valore sia inferiore alla metà della differenza tra fascia economica di inquadramento e fascia superiore;
- se detta differenza è superiore alla metà, l'assorbimento avverrà per un valore pari al 50% dell'assegno contrattuale. Il rimanente 50% sarà assorbito nell'eventualità di un ulteriore passaggio di fascia economica;
- in caso di passaggio a categoria superiore, con conseguente inquadramento in un parametro economico superiore, l'assorbimento avrà luogo in ogni caso per il 100% del valore dell'assegno contrattuale.

Nella categoria D viene istituita la fascia economica D1T (transitoria), con retribuzione aumentata del 5% rispetto alla precedente fascia D1. In detta fascia transitoria viene inquadrato il personale attualmente inquadrato nella fascia D1, applicando la seguente procedura in analogia alla criterio previsto all'art. 37 per le categorie A, B e C: si procede pertanto al loro inquadramento definitivo in fascia D1 al compimento del 12° mese dall'assunzione.

Per le nuove assunzioni in categoria D si utilizzerà la fascia D1T fino al 31 dicembre 2004.

Gli eventuali assegni ad personam o condizioni di miglior favore derivanti dal precedente contratto potranno essere utilizzati nella fase di nuovo inquadramento fino ad esaurimento. La verifica verrà fatta a livello decentrato.

**81. Previdenza complementare** - Le parti, preso atto delle norme previste dal D.Lgs. 21 aprile 1993, n 124 e successive integrazioni e o modificazioni in materia di previdenza complementare si impegnano ad assumere tutte le iniziative necessarie per la costituzione di un fondo di previdenza complementare, in coerenza con i principi contenuti nelle disposizioni citate.

A tal fine convengono sulla necessità di compiere un'ampia disamina dei problemi relativi alla costituzione di detto fondo o per l'adesione ad un fondo già esistente, approfondendone tutti gli aspetti tecnico-normativi ed economici.

Le parti concordano di costituire entro 3 mesi dalla firma del presente ccnl, un gruppo di lavoro paritetico che potrà avvalersi dell'apporto di esperti competenti in materia.

ALLEGATO n. 1

**Tabella - Confronto economico a regime**

Situazione al 31 dicembre 2001			Situazione a regime		
Categoria	Parametrizzazione	Retribuzione mensile	Categoria	Parametrizzazione	Retribuzione mensile
A			A		
A1	100,0	905,79	A1	100,0	955,45
A2	103,9	941,54	A2	103,0	984,11
A3	107,9	977,29	A3	106,0	1.012,78
A4	111,4	1.009,08	A4	111,0	1.060,55
A5	115,6	1.046,82	A5	116,0	1.108,32
			A6	121,0	1.156,09
B			B		
B1	111,6	1.011,06	B1	106,0	1.012,78
B2	115,1	1.042,85	B2	111,0	1.060,55
B3	118,6	1.074,63	B3	116,0	1.108,32
B4	122,4	1.108,40	B4	121,0	1.156,09
B5	125,9	1.140,18	B5	126,0	1.203,87
			B6	133,0	1.270,75

C			C		
C1	121,7	1.102,44	C1	116,0	1.108,32
C2	125,0	1.132,23	C2	121,0	1.156,09
C3	128,7	1.166,00	C3	126,0	1.203,87
C4	132,0	1.195,80	C4	133,0	1.270,75
C5	135,9	1.231,55	C5	141,0	1.347,18
			C6	150,0	1.433,17
D			D		
D1	128,1	1.160,04	D1	133,0	1.270,75
D2	132,0	1.195,80	D2	141,0	1.347,18
D3	135,9	1.231,55	D3	150,0	1.433,17
D4	139,9	1.267,31	D4	159,0	1.519,17
D5	144,3	1.307,03	D5	168,0	1.605,16
			D6	182,0	1.738,92
DS			E		
DS1	143,9	1.303,06	E1	141,0	1.347,18
DS2	147,6	1.336,83	E2	150,0	1.433,17
DS3	151,3	1.370,60	E3	159,0	1.519,17
			E4	168,0	1.605,16
			E5	182,0	1.738,92
			E6	193,0	1.844,02
E			F		
E1	146,9	1.330,87	F1	159,0	1.519,17
E2	157,9	1.430,19	F2	168,0	1.605,16
E3	175,5	1.589,10	F3	182,0	1.738,92
			F4	209,0	1.996,89
			F5	232,0	2.216,64
			F6	280,0	2.675,26

ALLEGATO n. 2

Tabella - Nuovi inquadramenti personale in servizio

Situazione al 31 dicembre 2001			Nuovo inquadramento dal 1° gennaio 2003				
Categoria	Parametrazione	Retribuzione mensile	Categoria	Parametrazione	Retribuzione mensile	Assegno contrattuale	Retribuzione mensile
A			A				
A1	100,0	905,79	A1	100,0	955,45	0,00	955,45
A2	103,9	941,54	A2	103,0	984,11	0,00	984,11
A3	107,9	977,29	A3	106,0	1.012,78	0,00	1.012,78
A4	111,4	1.009,08	A4	111,0	1.060,55	0,00	1.060,55
A5	115,6	1.046,82	A4	111,0	1.060,55	38,61	1.099,16
B			B				
B1	111,6	1.011,06	B2	111,0	1.060,55	0,00	1.060,55
B2	115,1	1.042,85	B2	111,0	1.060,55	34,44	1.094,99
B3	118,6	1.074,63	B3	116,0	1.108,32	20,04	1.128,36
B4	122,4	1.108,40	B4	121,0	1.156,09	0,00	1.156,09
B5	125,9	1.140,18	B5	126,0	1.203,87	0,00	1.203,87
C			C				
C1	121,7	1.102,44	C2	121,0	1.156,09	0,00	1.156,09
C2	125,0	1.132,23	C2	121,0	1.156,09	32,74	1.188,84
C3	128,7	1.166,00	C3	126,0	1.203,87	20,43	1.224,30
C4	132,0	1.195,80	C4	133,0	1.270,75	0,00	1.270,75
C5	135,9	1.231,55	C4	133,0	1.270,75	22,38	1.293,13

D			D				
D1	128,1	1.160,04	D1T	127,0	1.218,04	0,00	1.218,04
D2	132,0	1.195,80	D1	133,0	1.270,75	0,00	1.270,75
D3	135,9	1.231,55	D1	133,0	1.270,75	22,38	1.293,13
D4	139,9	1.267,31	D1	133,0	1.270,75	59,92	1.330,67
D5	144,3	1.307,03	D2	141,0	1.347,18	25,20	1.372,38
DS			E				
DS1	143,9	1.303,06	E1	141,0	1.347,18	21,04	1.368,21
DS2	147,6	1.336,82	E1	141,0	1.347,17	56,48	1.403,66
DS3	151,3	1.370,60	E2	150,0	1.433,17	0,00	1.433,17
E			F				
E1	146,9	1.330,87	F1	159,0	1.519,17	0,00	1.519,17
E2	157,9	1.430,19	F2	168,0	1.605,16	0,00	1.605,16
E3	175,5	1.589,10	F3	182,0	1.738,92	0,00	1.738,92

#### Dichiarazione congiunta n. 1

Il presente contratto si applica a partire dal 1° gennaio 2002 al personale dipendente da enti, opere ed istituti il cui contratto precedente è scaduto al 31 dicembre 2001.

Nel caso di quegli enti, opere ed istituti che per motivi storici si trovavano a corrispondere retribuzioni con basi di molto inferiori a quelle previste dal presente contratto e che hanno provveduto a forti aumenti retributivi nel corso dell'ultimo biennio (Istituto Ferretti di Firenze e Casa di riposo di Vittoria, le scuole per l'infanzia dipendenti dalle chiese locali di Pachino, Scicli e Cerignola), il contratto viene adottato nella sua completezza per la parte normativa, mentre si procederà a stabilire le modalità ed i tempi di adeguamento delle retribuzioni con protocolli per singolo ente, opere ed istituti, compatibilmente con le risorse disponibili e con riferimento al contesto economico presente nelle varie realtà territoriali.

Detti protocolli saranno fatti pervenire alla Commissione paritetica bilaterale nazionale il cui intervento può essere richiesto qualora sorgano problemi di applicazione.

#### Dichiarazione congiunta n. 2

La Tavola Valdese, la Commissione Sinodale per la Diaconia e le Organizzazioni Sindacali Cgil-Fp, Cisl-Fps, Uil-Fpl,

- nel ribadire l'importanza dell'accordo raggiunto con la firma del presente ccnl,

- constatato che in alcune regioni del territorio italiano lo stesso ente pubblico, preposto alla programmazione e realizzazione dei programmi di intervento nei servizi alla persona, attraverso lo strumento convenzionale, pone limiti molto rigidi e restrittivi agli obiettivi generali previsti dal presente accordo, in particolare per quanto attiene il trattamento economico dei lavoratori e delle lavoratrici,

- preso atto del persistere di elementi di oggettive difficoltà derivanti dall'attuale stato di rapporti convenzionali dichiarano la volontà di procedere alla applicazione del ccnl.

Ribadiscono l'impegno comune teso a superare dette situazioni limitative ed indipendenti dalle reciproche volontà.

Impegnano le proprie strutture periferiche a ricercare soluzioni appropriate, anche con specifici protocolli, al fine di promuovere congiuntamente presso gli enti pubblici tutte le iniziative comuni tese alla verifica delle possibilità a un graduale inserimento nel contratto generale.

Le opere ed istituti in questione sono: Servizio Cristiano, Riesi (CL); Centro Diaconale La Noce, Palermo (PA); Casa Materna, Portici (NA).

#### Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti si impegnano, nel corso dei prossimi mesi a definire:

- regolamento per la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici;

- regolamento per l'elezione delle Rsu;

- interpretazione autentica delle norme sugli scatti di anzianità;

- modalità per l'acquisizione dei crediti Ecm;

- criteri di valutazione dei percorsi formativi dovuti a norme nazionali e regionali (O.S.S., educatori specializzati e/o professionali, ecc.).