

C.C.N.L. 27 maggio 2004 - **Personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza** (*sottoscritto da Uneba e Fisascat-Cisl, Fp-Cgil, Uiltucs-Uil*)

Titolo I - Validità e sfera di applicazione del contratto

1. Sfera di applicazione - Il presente ccnl si applica a tutte le dipendenti ed ai dipendenti di associazioni ed iniziative organizzate, operanti nel campo assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo nonché a tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti ad Uneba, ivi comprese le ex Ipab.

Per associazioni ed iniziative organizzate si intendono i seguenti soggetti:

- enti e congregazioni religiose, organismi diocesani, Fondazioni, associazioni con o senza personalità giuridica;
- cooperative, privati;
- federazioni o consorzi tra i soggetti sopra descritti.

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

- servizi per soggetti in stato di disagio sociale e/o economico, comunque denominati (comunità di accoglienza, centri di assistenza, ecc.);
- servizi per tossicodipendenti o alcool dipendenti, comunque denominati;
- servizi per minori comunque denominati (istituti educativo-assistenziali, comunità alloggio, gruppi di famiglia, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per portatori di handicap comunque denominati (istituti assistenziali, centri per la riabilitazione, istituti psico-medico-pedagogici, centri socio-educativi, comunità alloggio, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per anziani autosufficienti e/o parzialmente autosufficienti comunque denominati (case di riposo, residence, case-albergo, centri diurni, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per anziani non autosufficienti, comunque denominati (case protette, residenze sanitarie assistenziali, centri diurni integrati, assistenza domiciliare integrata, ecc.);
- attività connesse e/o accessorie ai servizi sopra citati.

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

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

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

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

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

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

2. Decorrenza e durata - Nel rispetto del protocollo sulla politica dei redditi e della occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993, in particolare in materia di validità e di rinnovo contrattuale, le parti concordano quanto segue:

a) il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2002 e scade il 31 dicembre 2005;

b) la piattaforma per il rinnovo contrattuale sarà presentata 3 mesi prima della scadenza contrattuale di cui sopra, per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale (IVC);

c) dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalle date di scadenza di cui sopra, alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione (IVC). Tale elemento, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza, sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata, e al 50% del tasso di inflazione programmata dopo 6 mesi di vacanza contrattuale. I suddetti elementi cesseranno di essere erogati dalla decorrenza degli accordi di rinnovo contrattuale;

d) il presente contratto potrà essere disdetta da ciascuna parte contraente almeno 3 mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata a/r;

e) in caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo;

f) ove non ne sia data disdetta ai sensi del presente articolo, il presente ccnl deve intendersi rinnovato per 1 anno sia per la parte retributiva che normativa, e così di anno in anno.

Nota a verbale n. 1 - Le parti si danno atto che con la sottoscrizione del presente ccnl (parte economica e parte normativa) hanno raggiunto la copertura del Differenziale tra inflazione programmata e inflazione reale per i bienni 2000-01 e 2002-03. Parimenti per il biennio 2004-05 è stato applicato il tasso di inflazione programmata pari all'1,7% per il 2004 e all'1,5% per il 2005.

Le parti convengono che effettueranno una verifica congiunta entro febbraio 2005 volta a valutare lo scostamento tra inflazione reale e programmata relativamente al 2004, allo scopo di concordare le eventuali azioni conseguenti.

Nota a verbale n. 2 - In occasione di eventuali accordi interconfederali, e comunque in coincidenza con l'incontro di cui alla nota a verbale n. 1, le parti effettueranno una verifica congiunta volta a regolamentare gli istituti in tema di mercato del lavoro introdotti nell'ordinamento non previsti e/o non ancora compiutamente normati dal presente ccnl.

3. Condizioni di miglior favore - Nel caso di superiorità contrattuale viene fatto salvo il mantenimento, sui singoli istituti, a titolo integrativo collettivo, delle condizioni di fatto esistenti a livello territoriale e di istituzioni.

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

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

Titolo II - Relazioni sindacali

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 l'applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le sedi di informazione e confronto sono:

a) *livello nazionale* - Di norma annualmente, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore;
- valutare i programmi e 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.

b) *livello regionale e/o territoriale* - Di norma annualmente, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi, al dato occupazionale e all'utilizzo dei servizi in materia di reperibilità;
- assumere le opportune iniziative presso la pubblica amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto della applicazione del presente ccnl, e dei costi conseguenti nei regimi di convenzione o accreditamento;
- verificare i programmi e 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;
- coordinare soluzioni di problematiche comuni a più istituzioni o enti poste da una delle parti.

c) *livello di istituzione* - Ferme restando le competenze proprie delle amministrazioni interessate, queste forniscono alle RSU o RSA e alle organizzazioni sindacali firmatarie, ove richiesto, una informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi, nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente ccnl.

5. Struttura della contrattazione - Le parti concordano che la contrattazione di cui al presente ccnl si svolga su 2 livelli:

livello 1 - nazionale, su tutti i titoli e le tematiche proprie del presente ccnl. Sono titolari della contrattazione di primo livello le parti stipulanti il presente ccnl;

livello 2 - regionale o di istituzione, sugli argomenti e le materie espressamente rinviati dai singoli articoli del presente ccnl. Sono titolari della contrattazione di 2° livello in sede regionale Uneba e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente ccnl, in sede di istituzione le direzioni degli enti e le RSU, o in loro assenza le RSA, congiuntamente

alle organizzazioni sindacali firmatarie sulla base di quanto previsto dal protocollo interconfederale del marzo 1991, del 23 luglio 1993 e dal presente ccnl.

La contrattazione di 2° livello riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del ccnl.

Le erogazioni del 2° livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le istituzioni e gli enti dispongono, compresi i margini di produttività che potranno essere impegnati per accordo tra le parti nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'istituzione.

In particolare, al 2° livello di contrattazione sono demandate le seguenti materie:

sede regionale

- interventi e/o erogazioni per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro;
- definizione di principi, parametri e fasce salariali per gli accordi di cui al comma 3 del presente articolo da attuare a livello di istituzione;
- individuazione di strutture di diversa natura rispetto a quelle di cui all'art. 6 a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali;
- determinazione dei servizi di reperibilità così come previsto dall'art. 56;
- individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle di cui all'art. 22 per l'utilizzo dei contratti a termine, di inserimento, di somministrazione a tempo determinato, di apprendistato;
- confronto sulla copertura dei rischi derivanti dall'utilizzo del mezzo proprio così come previsto dall'art. 34;
- protocollo di prima applicazione ex art. 1.

sede di istituzione

a) materie sulle quali è prevista l'informazione e il confronto tra le parti:

- esercizio del volontariato così come previsto dall'art. 29;
- articolazione degli orari di lavoro così come previsto dall'art. 50, comma 2;
- soluzione delle eventuali ripercussioni sul dato occupazionale in caso di modifiche o mutamenti significativi della organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive così come previsto dall'art. 74.

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

- prima applicazione contrattuale nelle istituzioni che applicano altri ccnl;
- contingenti di personale per la garanzia dei servizi minimi essenziali così come previsto dall'art. 6;
- ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sul luogo di lavoro;
- criteri per l'accesso ai corsi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale e per l'esercizio del diritto allo studio previsti dagli articoli 36 e 35;
- eventuali durate settimanali differenziate dell'orario di lavoro diverse da 38 ore medie così come previsto dall'art. 50;
- eventuali articolazioni orarie basate su di una quantificazione annuale dell'orario di lavoro così come previsto dall'art. 50;
- ritiro della patente: assegnazione ad altri lavori così come previsto dall'art. 33;
- modalità particolari per l'uso delle divise e indumenti di lavoro così come previsto dall'art. 28;
- attuazione di quanto previsto dal comma 3 del presente articolo;
- attuazione dei protocolli di prima applicazione contrattuale ai sensi dell'art. 1.

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

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

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

Tali servizi minimi essenziali verranno garantiti in tutte le strutture a carattere residenziale e nei servizi di assistenza domiciliare.

Nell'ambito del rapporto tra le parti in sede regionale potranno essere individuate strutture di altra natura nelle quali applicare i servizi minimi essenziali di cui al presente articolo.

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

7. Ente bilaterale nazionale e regionale - L'ente bilaterale nazionale è composto da 6 membri dei quali 3 designati da Uneba e 3 designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

L'ente bilaterale nazionale costituisce lo strumento per lo studio e la promozione di iniziative volte allo sviluppo e alla qualificazione del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché di tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti ad Uneba, ivi comprese le Ipab, in materia di occupazione, di mercato del lavoro, di formazione professionale degli addetti anche in rapporto con i diversi livelli istituzionali.

In ogni regione i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente ccnl provvederanno alla costituzione di enti bilaterali regionali con le medesime finalità.¹

8. Pari opportunità tra uomo e donna - Ai fini della piena e puntuale applicazione della L. 10 aprile 1991, n. 125 è costituito a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità composto da una componente/un componente designata/o da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente ccnl e da un pari numero di esperti in rappresentanza di Uneba.

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

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

Le finalità del Comitato per le pari opportunità sono quelle definite dalla legge di riferimento.

Titolo III - Diritti sindacali

9. Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) - Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le RSU, costituite sulla base del protocollo concordato tra le parti ed allegato al presente ccnl, di cui fa parte integrante, ovvero le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) sino alla costituzione delle sopraindicate RSU.

Per la contrattazione nei luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalle RSU, ovvero dalle RSA in caso di non costituzione della RSU, e dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del 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, L. 20 maggio 1970, n. 300.

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

L'ente dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori o gruppi di esse/i e sono indette nella misura di 10 ore annue dalle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9 del presente ccnl e nella misura di 2 ore annue dalle organizzazioni sindacali 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 entro i termini suddetti, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente ccnl. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le 3 ore di durata.

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

11. Permessi per cariche sindacali - Le lavoratrici e i lavoratori componenti i consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente ccnl, nella misura di 1 per ente e per ogni organizzazione sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

a) 24 ore annue nelle istituzioni con un numero di dipendenti non inferiore a 6 ma non superiore a 15;

b) 52 ore annue nelle istituzioni con oltre 15 dipendenti.

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

Le lavoratrici e i lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive organizzazioni sindacali.

12. Trattenute associative - L'istituzione provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale nei confronti delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente ccnl, nella misura dell'1% dello stipendio base mensile e per 14 mensilità alle dipendenti ed ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta.

La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento alle quali l'istituzione dovrà attenersi, avrà validità dal 1° giorno del mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'istituzione e si intenderà tacitamente rinnovata qualora non pervenga lettera di disdetta.

La disdetta avrà valore dal mese successivo a quello di ricevimento.

¹ Le parti si impegnano a definire lo statuto ed a costituire l'ente bilaterale nazionale entro 6 mesi dalla firma dell'accordo di rinnovo. Lo statuto farà parte integrante del presente ccnl.

13. Licenziamento e trasferimento di dirigenti sindacali - Il licenziamento e il trasferimento dall'unità produttiva all'altra delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigente sindacale di cui all'art. 9 sarà soggetto alle disposizioni di cui agli articoli 18 e 22, L. 20 maggio 1970, n. 300.

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

14. Affissioni sindacali - È consentito ai sindacati territoriali di categoria aderenti alle organizzazioni firmatarie del presente ccnl di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma delle segretarie e dei segretari responsabili dei sindacati medesimi.

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

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contestualmente consegnate alla direzione dell'istituzione.

Titolo IV - Costituzione del rapporto di lavoro

15. 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 o luoghi di lavoro, sede e domicilio del datore di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, qualifica, inquadramento, retribuzione, ccnl applicato.

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

- a) documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;
- b) codice fiscale;
- c) carta d'identità o documento equipollente;
- d) titolo di studio o di qualifica professionale (diplomi, certificati di abilitazione, patenti, attestati, ecc.) in relazione alla qualifica;
- e) regolare permesso di soggiorno, ove necessario;
- f) certificato penale di data non anteriore a 3 mesi;
- g) certificato di idoneità fisica secondo le disposizioni di legge vigenti;
- h) certificato di stato di famiglia;
- i) certificato di residenza anagrafica;
- j) libretto sanitario ove richiesto dalle normative in vigore;
- k) eventuale libretto di pensione.

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

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

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

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: quadri, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatore socio assistenziale, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito, operatore tecnico di assistenza, operatore socio-sanitario, operatore socio sanitario specializzato, operatore generico di assistenza, fisiochinesiterapista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, infermiere, educatore, animatore.

I predetti profili professionali non costituiscono figure di natura tecnico esecutiva ai fini della L. 12 marzo 1999, n. 68.

16. Periodo di prova - La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Q.	gg. 180
1	gg. 120
2	gg. 90
3S	gg. 90
3	gg. 60
4S	gg. 60
4	gg. 60
5S	gg. 60
5	gg. 60
6S	gg. 60
6	gg. 45
7	gg. 30

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

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, alla lavoratrice e al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiute, nonché i ratei di ferie, 13a e 14a mensilità e dell'indennità di fine rapporto maturati.

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

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

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

Sarà pertanto consentito il ricorso al contratto a termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo o sostitutivo.

Rientrano tra queste, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- intensificazione della attività lavorativa in determinati periodi dell'anno per motivazioni particolari;
- esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni contingenti ove ai bisogni dell'utenza non è possibile sopperire con il normale organico;
- esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;
- esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario;
- sostituzione di personale assente per malattia, maternità, servizio militare, ferie anche plurime e sequenziali, aspettative in genere con o senza retribuzione, e in ogni altro caso per il quale sussiste il diritto alla conservazione del posto.

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

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore o alla lavoratrice interessata entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- qualora si tratti di enti o istituzioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.Lgs. n. 626/94;
- per lo svolgimento di mansioni cui erano adibiti lavoratori licenziati nell'arco dei 6 mesi precedenti, salvo che ciò avvenga in base a specifico accordo sindacale, o che il contratto a termine sia concluso con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai sensi dell'art. 8, L. n. 223/91, o che il contratto a termine serva per sostituire lavoratori assenti, o che infine il contratto a tempo determinato venga stipulato con durata iniziale non superiore a 3 mesi.

Qualora alla scadenza del contratto perdurino le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che avevano determinato la stipula del contratto originario, ovvero si presentino nuove esigenze riconducibili alle medesime motivazioni, il contratto a termine potrà, con il consenso del lavoratore o della lavoratrice, essere prorogato solo nel caso però in cui il contratto originario sia inferiore a 3 anni.

La proroga potrà operare una sola volta sempreché si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale era stato stipulato il contratto originario, e la sua durata sarà tale da non superare il periodo di 3 anni, computando in tale periodo sia il contratto originario che quello prorogato.

Qualora il lavoratore o la lavoratrice vengano riassunti con un secondo contratto a termine senza alcuna interruzione rispetto al primo contratto, il rapporto di lavoro si considererà a tempo indeterminato a decorrere dalla data di stipulazione del primo contratto. Qualora il secondo contratto intervenga entro 10 giorni dalla scadenza del primo di durata fino a 6 mesi, ovvero entro 20 giorni dalla scadenza del primo di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si considererà a tempo indeterminato.

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

I lavoratori e le lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato di durata superiore ai 9 mesi sono computabili ai fini di cui all'art. 35, L. 20 maggio 1970, n. 300.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.²

18. Contratti di formazione e lavoro (CFL) - Le assunzioni di personale con CFL 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, L. 24 giu-

² La disciplina di cui al presente articolo non si applica, in quanto regolamentati da apposita normativa contrattuale, ai contratti di lavoro somministrato, ai contratti di inserimento, ai rapporti di apprendistato, né alle attività di stages e/o tirocinio.

gno 1997, n. 196. Le parti, verificato l'andamento delle assunzioni con CFL nel contesto di cui trattasi e nell'intento di potenziare gli strumenti in grado di favorire le occasioni di impiego secondo le esigenze rispettive, intendono razionalizzare con il presente accordo l'utilizzazione dei CFL nel settore. Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro mediante interventi che facilitino l'incontro fra domanda e offerta di lavoro. Le parti, in relazione alla nuova normativa concernente le assunzioni con CFL, sottolineano la possibile utilizzazione delle seguenti tipologie:

a1) acquisizione di professionalità intermedia;

a2) acquisizione di professionalità elevate;

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

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

Si possono assumere con CFL soggetti di età compresa tra i 16 e i 32 anni.

La durata massima del CFL non può superare i 24 mesi per i contratti di tipo a) e i 12 mesi per i contratti di tipo b). Il CFL può prevedere un livello di ingresso inferiore a quello di destinazione.

I contratti di tipo a1) dovranno prevedere almeno 80 ore di formazione, i contratti di tipo a2) dovranno prevedere almeno 130 ore di formazione. Per quanto concerne i contratti di tipo b) la formazione è da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa. Qualora i progetti di cui sopra prevedano ore di formazione aggiuntive le stesse verranno retribuite nella misura del 50% se svolte al di fuori dell'orario di lavoro.

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

Alle lavoratrici e ai lavoratori sarà corrisposto il trattamento retributivo spettante, pari a quello previsto per le dipendenti ed i dipendenti di pari qualifica a tempo indeterminato o inferiore alla stessa se previsto. Il periodo di prova per le dipendenti e i dipendenti con CFL è uguale a quello previsto per la qualifica di riferimento a tempo indeterminato. In ogni caso di interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo uguale a quello previsto per i lavoratori della qualifica di riferimento assunti a tempo indeterminato e 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 e i lavoratori dovranno essere utilizzati/i in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nella anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge a norma di quanto previsto dall'art. 3, comma 5, L. 19 dicembre 1984, n. 863, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e dal ccnl. I CFL devono essere notificati dalla parte datoriale, all'atto dell'accensione, all'ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente. Al termine del rapporto la parte datoriale è tenuta, relativamente ai contratti di tipo a1) e a2), a trasmettere alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dalle lavoratrici e dai lavoratori. Per i contratti di tipo b), alla scadenza, la parte datoriale rilascia un attestato sulla esperienza svolta.

Nota a verbale - Il presente articolo mantiene i propri effetti secondo le condizioni previste dall'accordo interconfederale in materia sottoscritto il 23 ottobre 2003.

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

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

- giovani tra i 18 e i 29 anni di età;
- disoccupati di lunga durata fino a 32 anni di età;
- ultra-quarantacinquenni privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- lavoratrici o lavoratori che non abbiano lavorato per almeno 2 anni e che vogliano intraprendere o riprendere un'attività;
- lavoratrici di qualsiasi età residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico.

Le parti convengono che per disoccupati di lunga durata ai sensi del comma precedente si intendono coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi.

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

- la durata del contratto, entro un minimo di 9 con un massimo di 18 mesi, salvo il caso dei soggetti con handicap fisico o mentale per i quali la durata potrà estendersi fino a 36 mesi. Qualora si tratti di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, la durata massima sarà di 12 mesi entro i quali la durata effettiva sarà stabilita tenendo conto della congruità delle competenze possedute dalla lavoratrice o dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di inserimento;
- il progetto individuale di inserimento, definito con il consenso della lavoratrice o del lavoratore, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del soggetto al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Il progetto di inserimento dovrà prevedere:
 - la qualificazione al cui conseguimento il progetto è preordinato;
 - le modalità con cui verrà realizzata la formazione. Questa sarà composta da una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da impartire nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione del servizio, e sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali della lavoratrice o del lavoratore;
 - il periodo di prova, secondo quanto previsto all'art. 16 del presente ccnl per il livello di inquadramento attribuito nel contratto di inserimento o reinserimento;
 - l'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 50 del presente ccnl; per orari lavorativi a tempo parziale, si farà riferimento all'art. 23;
 - il trattamento economico e normativo sarà quello previsto dal presente ccnl in rapporto al livello di inquadramento, che non potrà essere inferiore a 2 livelli rispetto al livello di inquadramento spettante alle lavoratrici e ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle a cui è preordinato il progetto di inserimento o reinserimento;
 - il trattamento di malattia e infortunio, secondo quanto previsto dall'art. 68, con riproporzionamento in base alla durata del rapporto prevista nel contratto di inserimento e comunque non inferiore a 70 giorni;
 - l'utilizzazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto di inserimento o reinserimento delle facilitazioni esistenti nell'ente e il godimento da parte loro delle eventuali indennità sostitutive corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto, quali i compensi per lavoro ordinario e straordinario festivo, notturno, festivo-notturno.

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

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

Per ogni aspetto non definito dal presente articolo, si farà riferimento alla normativa in vigore e all'accordo interconfederale in materia dell'11 febbraio 2004.³

20. Lavoro temporaneo. Somministrazione di lavoro a tempo determinato - I contratti di lavoro temporaneo e di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina di legge vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale.

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

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

Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito:

- a) per la sostituzione di personale in sciopero;
- b) presso unità ove nei 6 mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali;
- c) da parte di enti o istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

³ In attesa delle modalità di attuazione in materia di libretto formativo, in fase di definizione legislativa, la registrazione delle competenze acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori con contratto di inserimento o reinserimento sarà curata dagli enti datori di lavoro.

Con riferimento al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il totale delle lavoratrici e dei lavoratori non potrà superare per ciascun trimestre la media dell'8% degli occupati stabilmente dall'utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per ciascuna tipologia di contratto. In alternativa, è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo e/o di somministrazione a tempo determinato fino a 5 prestatrici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in atto presso l'ente utilizzatore.

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

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

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della L. n. 300/70. Gli enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla RSU, o in mancanza alle RSA, o in mancanza alle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente ccnl, il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono utilizzare e il motivo del ricorso ad esso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 3 giorni successivi alla stipula dei contratti in questione.

Annualmente gli enti utilizzatori forniranno ai destinatari di cui sopra il numero e i motivi dei contratti stipulati e la loro durata, nonché il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

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

Con il contratto di apprendistato per istruzione e formazione, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale, potranno essere assunti come apprendisti i giovani e le giovani che abbiano compiuto l'età di 15 anni. La durata massima dell'apprendistato sarà non superiore a 3 anni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22. *Percentuali di ammissibilità* - Le parti concordano che, in ogni istituzione che applica il presente ccnl, l'utilizzo di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di cui al precedente art. 17, ad eccezione del punto c) di detto articolo, con CFL di cui al precedente art. 18, con contratto di inserimento o reinserimento di cui al precedente art. 19, con contratto di somministrazione di lavoro di cui al precedente art. 20, ed infine con contratto di apprendistato di cui al precedente art. 21 non possa complessivamente superare il 30% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

All'interno di detta percentuale, l'utilizzo del lavoro temporaneo e/o somministrato di cui all'art. 20 non potrà superare l'8% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Percentuali superiori possono essere definite nell'ambito della contrattazione decentrata.

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

Esso è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Attualmente la principale normativa di riferimento è rappresentata dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, innovato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100, successivamente modificato dall'art. 46, D.Lgs. n. 276/03.

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

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

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

Per lavoro a tempo parziale di tipo misto si intende il rapporto di lavoro che si svolge secondo una combinazione delle 2 modalità sopra indicate e quindi caratterizzato da alcune giornate di lavoro ad orario ridotto e altre a tempo pieno o non lavorate affatto, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Il lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

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

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

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

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;

3) l'eventuale inserimento di clausole flessibili ed elastiche.

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

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

1) volontarietà di entrambe le parti;

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

3) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;

4) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la misura del rapporto stesso.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovrà essere preventivamente comunicata alla direzione provinciale del lavoro.

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

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

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

La presente previsione contrattuale prevede che:

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

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

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

1) lavoro supplementare:

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

2) variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa:

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

b) consenso del lavoratore;

c) preavviso di 2 giorni, salvo deroga pattuibile col lavoratore;

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

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

b) consenso del lavoratore;

c) preavviso di 2 giorni, salvo deroga pattuibile col lavoratore;

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

4) lavoro straordinario:

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

Le prestazioni in aggiunta a quelle inizialmente pattuite nel contratto individuale e fino al raggiungimento del tempo pieno saranno compensate con quote orarie ordinarie maggiorate di una percentuale pari al 36%. Tale percentuale è comprensiva della quota per rateo ferie, 13a, 14a e TFR.

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

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

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

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

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

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

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

Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro

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

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

25. Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori 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.

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

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

27. Tutela della salute e 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, 90/294/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro e successive integrazioni e/o modificazioni, si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le organizzazioni sindacali e Uneba il 12 ottobre 1995.

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

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

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

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

29. Attività di volontariato - Le lavoratrici e i lavoratori che fanno parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6, L. 11 agosto 1991, n. 266, ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, ai sensi dell'art. 17 della stessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, di tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente ccnl.

In sede decentrata, nell'ambito del rapporto tra le parti, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire lo svolgimento dell'attività di volontariato.

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

31. Assistenza legale - Alle lavoratrici e ai lavoratori è riconosciuta l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Nel caso che detti procedimenti accertino l'esistenza di colpa grave o dolo le spese legali resteranno a carico della lavoratrice/tore. Parimenti avverrà nel caso di provvedimenti disciplinari definitivi.

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

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

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

34. Utilizzo del mezzo proprio per ragioni di servizio - L'utilizzo del proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio sarà effettuato in situazioni contingenti che si determinassero in relazione a bisogni dell'utenza.

Negli altri casi, sarà soggetto al principio della consensualità.

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

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

Inoltre, per il conseguimento del titolo di studio di 2° grado, del diploma universitario o di laurea, titoli legalmente riconosciuti, verranno concessi permessi retribuiti in misura di 30 ore annue pro capite.

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

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

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

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

Nelle istituzioni o unità operative che occupano fino a 20 dipendenti, il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 lavoratrici o lavoratori non contemporaneamente nel corso dell'anno.

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

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

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

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

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

Qualora la dipendente o il dipendente diano le dimissioni entro i 2 anni successivi alla concessione dei permessi, le ore di permesso concesse a tal fine saranno trattenute dalle somme erogate con l'ultima retribuzione.

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

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

Formazione Educazione Continua in Medicina (ECM) - Per l'ECM Uneba verificherà le condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi per l'acquisizione dei crediti formativi.

Nel caso di partecipazione a corsi ECM le parti convengono che il 50% delle ore necessarie al conseguimento dei crediti formativi dell'anno sarà a carico delle istituzioni.

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

37. Classificazione del personale - Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti dalle istituzioni ed enti di cui all'art. 1 del presente ccnl sono classificati come segue:

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

Livello 1 - A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva di unità operativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- direttore di unità operativa;
- capo area.

Livello 2 - A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo; nonché specifiche professionalità tecniche e/o amministrative anche con l'impiego di attrezzature delicate e complesse nell'esercizio dell'attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- segretario con funzioni direttive;
- capo settore;
- aiuto direttore;
- psico-pedagogo;
- psicologo;
- pedagogo;
- altro personale in possesso di laurea specialistica o a ciclo unico che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Livello 3 super - A questo livello appartengono i lavoratori in possesso di specifiche abilitazioni regionali o nazionali e che svolgono mansioni specialistiche caratterizzate da autonomia operativa e da approfondita preparazione teorica.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- terapeuta della riabilitazione, fisioterapeuta;
- fisiochinesiterapeuta, logopedista, psicomotricista, terapeuta della neuro e psicomotricità della età evolutiva;
- assistente sociale;
- infermiere professionale,
- vigilatrice d'infanzia, infermiere pediatrico;
- educatore professionale;
- terapeuta occupazionale;
- animatore professionale;
- altro personale in possesso di diploma di laurea di 1° livello che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Livello 3 - A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze teoriche e adeguata esperienza; nonché mansioni caratterizzate da autonomia operativa e preparazione teorica e pratica.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- impiegato di concetto;
- segretario e/o economo di settore;
- educatore con 24 mesi di anzianità nella struttura;
- capocuoco;
- maestro del lavoro o altrimenti definito nelle attività di laboratorio;
- infermiere generico.

Livello 4 super - A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze teoriche e particolari capacità conseguite attraverso corsi professionali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- operatore socio-sanitario a soggetti non autosufficienti, in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali (vedi allegato 1);
- operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative regionali (vedi allegato 1);
- operatore tecnico di assistenza ai soggetti non autosufficienti (vedi allegato 1);
- coordinatore dei servizi ausiliari;
- puericultrice;
- educatore fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione.

Livello 4 - A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono particolari capacità tecnico-specialistiche.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- operatore socio sanitario a soggetti autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali (vedi allegato 1);
- operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti autosufficienti con titolo riconosciuto da normative regionali (vedi allegato 1);
- operatore tecnico di assistenza a soggetti autosufficienti (vedi allegato 1);
- impiegato amministrativo;
- operaio specializzato;
- cuoco.

Livello 5 super - A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti con conoscenze acquisite mediante l'anzianità nella struttura e nella mansione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

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

Livello 5 - A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecniche e/o socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti, che presuppongono una generica preparazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- operatore generico di assistenza fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione (vedi allegato 1);
- animatore-accompagnatore;
- operaio qualificato;
- centralinista;
- impiegato d'ordine;
- capo guardarobiere;
- bagnino;
- autista;
- aiuto cuoco;
- addetto ai servizi operativi d'ingresso.

Livello 6 super - A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni esecutive ausiliarie promiscue di supporto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- addetto ad attività polivalenti.

Livello 6 - A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecnico-esecutive la cui esecuzione presuppone un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze tecniche, nel rispettivo ramo di attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- operaio generico;
- portiere;
- custode;
- bidello;
- telefonista;
- fattorino;
- operai addetti:
 - lavanderia
 - stireria
 - guardaroba
 - cucina
 - magazzino

- personale addetto alla vigilanza;
- personale di servizio esclusivamente addetto ai piani e/o sala.

Livello 7 - A questo livello appartengono lavoratori che svolgono mansioni semplici e tecnico-esecutive, i compiti attribuiti consistono in attività di carattere ripetitivo e semiripetitivo, di pulizia e/o facchinaggio anche con l'utilizzo di strumenti, apparecchiature e macchinari semplici.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- personale di fatica e/o pulizia.⁴

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

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, la prestatrice o il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratrice o lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a 3 mesi.

39. Mansioni promiscue - In caso di mansioni promiscue si fa riferimento all'attività prevalente. In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, alla lavoratrice e al lavoratore competerà l'inquadramento al livello superiore.

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

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

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

42. Elementi della retribuzione - Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione mensile globale della lavoratrice e del lavoratore sono i seguenti:

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

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.

43. Retribuzione mensile nazionale conglobata - I minimi retributivi mensili conglobati nazionali sono quelli contenuti nella tabella A.

Tab. A

Livello	Retribuzioni al 1/5/2004	Retribuzioni al 1/12/2004	Retribuzioni al 1/9/2005
Q	1.466,48	1.491,15	1.530,48
1	1.379,19	1.402,39	1.439,38
2	1.300,63	1.322,51	1.357,39
3S	1.204,64	1.224,87	1.257,18
3	1.160,96	1.180,49	1.211,63
4S	1.099,88	1.118,36	1.147,86

⁴ Le parti concordano di costituire una commissione paritetica di studio che, al fine di una migliore qualità del servizio, approfondisca le questioni connesse con:

- l'assetto classificatorio del personale secondo criteri che tengano conto della oggettività dell'inquadramento in riferimento alla attività svolta, nel rispetto delle esigenze organizzative e gestionali dell'ente e delle aspettative del personale;

- la valorizzazione delle professionalità in relazione alla mutata realtà del mercato dei servizi sociali.

Le parti, all'atto di insediamento della commissione, provvederanno a consegnare proposte scritte.

Detta commissione dovrà concludere i suoi lavori entro il 31 luglio 2005.

4	1.064,94	1.082,86	1.111,42
5S	1.047,49	1.065,10	1.093,20
5	1.021,30	1.038,48	1.065,87
6S	995,11	1.011,85	1.038,54
6	968,92	985,22	1.011,21
7	899,09	914,21	938,33

Norma transitoria n. 1 - Ai dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, con la mensilità di giugno 2004 verrà corrisposta una somma una tantum relativa al periodo 1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003. I valori lordi di cui alla presente norma transitoria sono quelli contenuti nella seguente tabella B:

Tab. B

<i>Livello</i>	<i>Una tantum</i>
Q	775,23
1	730,24
2	681,40
3S	652,09
3	631,97
4S	600,00
4	581,65
5S	571,58
5	556,49
6S	541,69
6	529,85
7	491,96

Dai predetti importi dovranno essere dedotte le somme eventualmente erogate a tutto il 31 dicembre 2003 a titolo di IVC.

Le erogazioni di cui alla Tabella B saranno corrisposte a tutti i dipendenti in servizio alla data di firma del presente accordo e saranno rapportate al periodo e alla percentuale di servizio prestato nel biennio 1° gennaio 2002-31 dicembre 2003. A questo fine, non verranno considerate le frazioni di mese pari o inferiori a 15 giorni, mentre quelle superiori a 15 giorni verranno considerate come mese intero.

Norma transitoria n. 2 - Con la mensilità di settembre 2004, verrà corrisposta una erogazione salariale a titolo di compensazione forfetaria onnicomprensiva per il periodo 1° gennaio 2004-30 aprile 2004 che comprende anche, per il periodo considerato, tutti gli effetti diretti e indiretti sugli istituti di legge e di contratto. I valori lordi di cui alla presente norma transitoria sono quelli contenuti nella Tabella C:

Tab. C

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

Dai predetti importi dovranno essere dedotte le somme eventualmente erogate dal 1° gennaio 2004 al 30 aprile 2004 a titolo di IVC.

Le erogazioni di cui alla Tabella C saranno corrisposte a tutti i dipendenti in servizio alla data di firma del presente accordo e saranno rapportate al periodo e alla percentuale di servizio prestato nel periodo 1° gennaio 2004-30 aprile 2004. A questo fine, non vengono considerate le frazioni di mese pari o inferiori a 15 giorni, mentre quelle superiori a 15 giorni verranno considerate come mese intero.

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

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

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

Premio di frequenza - Gli educatori inseriti nei corsi regionali di riqualificazione per il conseguimento del titolo di educatore professionale, avranno diritto per tutta la durata del corso ad un premio frequenza mensile di importo pari alla differenza esistente tra i livelli 3 e 3S.

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

45. Tredicesima mensilità - Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'istituzione corrisponderà al personale dipendente un importo pari a 1 mensilità della retribuzione di cui all'art. 43.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno la lavoratrice e il lavoratore avranno diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

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

46. Quattordicesima mensilità - Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, entro luglio di ogni anno, un importo pari a 1 mensilità della retribuzione di cui all'art. 43 in atto al 30 giugno immediatamente precedente.

Le lavoratrici e i lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della 14a mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i 12 mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei 12 mesi precedenti la suddetta data, alla lavoratrice e al lavoratore saranno corrisposti tanti 12simi per quanti sono i mesi del servizio prestato.

Non hanno diritto alla 14a mensilità tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente contratto già percepiscano mensilità di retribuzione oltre la 13a mensilità. Ove la parte di retribuzione eccedente la 13a non raggiunga l'intero importo di una mensilità, le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 14a mensilità e l'importo in atto percepito.

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

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

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

47. Trattamento di famiglia - Poiché le istituzioni, stante le vigenti disposizioni, non rientrano fra i datori di lavoro soggetti alla Cassa unica assegni familiari (CUAF) gestita dall'Inps, si stabilisce che al personale dipendente avente diritto verrà corrisposto per i propri familiari un trattamento di famiglia secondo la disciplina vigente per la CUAF.

Tale forma resterà in vigore fino a quando l'Inps dovesse inquadrare l'istituzione nella CUAF.

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

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

48. Scatti di anzianità - Alle lavoratrici e ai lavoratori che abbiano compiuto la maggiore età, per i periodi successivi alla loro assunzione, spettano scatti triennali di anzianità per l'attività svolta presso la stessa istituzione, fino ad un massimo di 10 scatti. Gli importi mensili degli scatti sono i seguenti:

Q	€ 34,09
1	€ 32,54
2	€ 30,99
3S	€ 29,95
3	€ 28,92
4S	€ 28,41
4	€ 27,89
5S	€ 27,37
5	€ 26,86
6S	€ 26,34
6	€ 25,82
7	€ 24,27

L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.

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

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

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

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

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

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

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

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

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al comma 1.

Conseguentemente, il maggiore 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 6 consecutive, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge.

Possono essere concordate al livello di istituzione durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore settimanali con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale; in tal caso il periodo massimo entro il quale realizzare l'orario normale di lavoro medio è di 12 mesi.

Allo stesso livello di istituzione, per particolari esigenze organizzative legate alla continuità del servizio, potrà altresì essere concordato che qualora la lavoratrice o il lavoratore non possano usufruire del riposo settimanale, dovrà essere loro garantito un equivalente riposo compensativo. Il predetto riposo compensativo dovrà essere goduto entro i 7 giorni successivi. Sono fatti salvi gli accordi in materia attualmente in essere.

Le 4 festività abolite di cui alla L. 5 marzo 1977, n. 54 e al DPR 28 gennaio 1985, n. 792 sono state assorbite nel normale orario di lavoro di cui al presente articolo.

Riposo giornaliero - Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero di 11 ore ogni 24 ore.

Riduzione di orario - Le lavoratrici e i lavoratori avranno diritto ad un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a 8 giornate lavorative annue, convenzionalmente assimilate a 51,33 ore, comprensive della festività del 4 novembre, del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 9, art. 6, ccnl Uneba 20 settembre 1991 e da quanto previsto al comma 4, art. 49 (Riduzione di orario) del ccnl Uneba 18 aprile 2000.

A partire dal 1° gennaio 2004 alle lavoratrici e ai lavoratori spetterà una ulteriore giornata di permesso, assimilata convenzionalmente a 6,33 ore.

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

Qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite, le giornate residue potranno essere accantonate nella banca-ore di cui all'art. 66 del presente ccnl.⁵

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

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

⁵ Non si darà luogo a recuperi per quanto eventualmente realizzato nelle istituzioni nel periodo 2002-03 sulla base del precedente ccnl.

52. Lavoro straordinario - Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dall'amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno pro capite.

Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato.

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

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

- a) diurno 25%;
- b) notturno 40%;
- c) festivo diurno 50%;
- d) festivo-notturno 60%.

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art. 43 viene divisa per 164.

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

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

53. Lavoro ordinario notturno e festivo - In aggiunta alla normale retribuzione spettante alla dipendente e al dipendente, competono le seguenti maggiorazioni:

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

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro.

È considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6; esso non potrà superare le 8 ore in media in un periodo di riferimento di 2 settimane.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro ordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art. 43 viene divisa per 164.

54. Festività nazionali e infrasettimanali - Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori devono fruire di 1 giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, anniversario della Liberazione, lunedì di Pasqua, festa del Lavoro, festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, S. Natale, S. Stefano, S. Patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore delle lavoratrici e dei lavoratori la retribuzione di cui all'art. 43.

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

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

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

In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale non domenicale la lavoratrice e il lavoratore avranno diritto all'accantonamento in banca ore di cui all'art. 66 di 1 giorno di riposo retribuito.

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

Le parti convengono che nelle istituzioni e nelle unità operative in cui sono adottate articolazioni annuali dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 50, comma 8, che contemplino nel monte ore di riposo anche le festività di cui sopra, le lavoratrici ed i lavoratori non avranno diritto ad alcun ulteriore giorno di riposo. Le stesse lavoratrici e gli stessi lavoratori, se in servizio nelle suddette festività, avranno diritto alla maggiorazione prevista dall'art. 53, lett. c).

55. Ferie - Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi nell'arco di 1 anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6 giorni, dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.

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

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

Durante il periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la retribuzione di cui all'art. 43.

Il periodo di ferie è stabilito dalle amministrazioni in relazione alle esigenze del servizio, tenuto conto delle richieste delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla base di una equa rotazione annuale tra i diversi periodi. Le ferie potranno essere

fruite dalla lavoratrice e dal lavoratore in non più di 2 periodi nell'arco dell'anno. Le chiusure annuali delle istituzioni sono computate nelle ferie.

In caso di dimissioni o di licenziamento, spetteranno alla lavoratrice e al lavoratore tanti 12simi del periodo di ferie al quale hanno diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

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

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

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

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

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

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

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

- 1) potrà avere una durata massima individuale di 96 ore mensili e non potrà essere svolta per più di 8 volte nel mese;
- 2) darà diritto ad un compenso orario non inferiore a € 1,00 e non superiore a € 2,00.

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

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

- 1) al lavoratore e alla lavoratrice è data la possibilità di dormire;
- 2) detta reperibilità è retribuita nella misura fissa di € 20,66 per notte in aggiunta alla normale retribuzione mensile;
- 3) detta reperibilità interna andrà programmata tra la direzione e i lavoratori interessati e la relativa prestazione va contenuta, di norma, entro 10 volte al mese, salvo casi particolari connessi alle dimensioni della struttura e alla sua organizzazione (es. comunità alloggio, gruppi-famiglia, ecc.).

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

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

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

58. Trattamento di missione - L'istituzione ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla sua sede di lavoro.

In tal caso al personale compete:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- c) il rimborso delle spese postali, telefoniche e altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'istituzione;
- d) una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera di cui all'art. 41; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di 1/3.

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

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

In luogo delle diarie di cui alla lett. d), comma 2, nonché della diaria di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. Nel caso di servizi in sede diversa da quella abituale, l'istituzione ha facoltà di corrispondere il vitto e l'alloggio in natura, con trattamento uniforme per tutto il personale.

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

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

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

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

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

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
- 2) il rimborso delle spese effettive di trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso della eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso verrà corrisposto per un massimo di 6 mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea dall'art. 58, per sé e per ciascun convivente a carico;
- 5) la diaria è ridotta a 3/5 per i figli conviventi a carico.

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

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

Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, la lavoratrice e il lavoratore avranno diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

60. Condizioni di trasferibilità - A norma dell'art. 13, L. 20 maggio 1970, n. 300, la lavoratrice e il lavoratore non possono essere trasferiti da una istituzione all'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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

Titolo VI - **Permessi, aspettative e congedi**

61. Chiamata e richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile - La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è regolamentata dalle norme di legge in vigore.

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

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

- a) per il 1° mese, all'intera retribuzione;
- b) per il 2° e 3° mese, alla metà della retribuzione.

Il trattamento previsto dalle norme di legge contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione della 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 5 giorni, se il richiamo ha avuto la durata superiore a 1 mese, di 8 giorni se ha avuto durata superiore a 1 mese ma non a 6 mesi, di 15 giorni se ha avuto durata superiore a 6 mesi.

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

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

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

L'obiezione di coscienza in servizio civile è regolamentata secondo le norme legislative vigenti in materia.

62. Tutela della maternità e della paternità - La tutela e il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15, L. 8 marzo 2000, n. 53.

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

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

È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri. I lavori pericolosi, faticosi e insalubri sono indicati dall'art. 5, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A, T.U. n. 151/01.

Congedo di maternità - Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, che è di 5 mesi, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del 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.

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

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

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

Trattamento economico - Per tutto il periodo di congedo di maternità, la lavoratrice percepirà una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione a carico dell'istituto previdenziale, anche in attuazione degli articoli 7 comma 6 e 12 comma 2, T.U. n. 152/01. Il congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla 13a mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie. Per il medesimo periodo di congedo, la lavoratrice avrà diritto a percepire dall'ente datore di lavoro, la 13a mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di cui all'art. 43.

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

Riposi giornalieri - Durante il 1° anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto di usufruire di 2 riposi giornalieri retribuiti di 1 ora ciascuno. Nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore spetterà un solo riposo di 1 ora.

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

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

Divieto di lavoro notturno - Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di 1 anno di età del bambino, la lavoratrice non potrà essere adibita a lavoro dalle ore 24 alle 6.

Fino a 3 anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il padre convivente non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Fino ai 12 anni di età del figlio purché convivente, la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

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

Divieto di licenziamento - Le lavoratrici non potranno essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di congedo di maternità, nonché fino a 1 anno di età del bambino salvo i casi previsti dall'art. 54, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza; pertanto la lavoratrice eventualmente licenziata durante il periodo di divieto, ai fini della reintegrazione, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione da cui risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

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

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

Diritto al rientro - Al termine del congedo di maternità la lavoratrice ha diritto, salvo espressa rinuncia, di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio della gravidanza o in altra ubicata nello stesso Comune e di permanervi fino al compimento di 1 anno di età del bambino, con le stesse mansioni o mansioni equivalenti.

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

Dimissioni - Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice lo scatto di anzianità previsto dall'art. 48 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 72.

Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova applicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

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

Congedo parentale - Per ogni bambino, entro i suoi primi 8 anni di vita, ciascun genitore ha facoltà di assentarsi dal lavoro come segue:

- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi;
- il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 mesi qualora egli eserciti il diritto per un periodo continuativo di almeno 3 mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.

Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a 10 mesi, elevabile a 11 mesi qualora il padre benefici di almeno 7 mesi di astensione.

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

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

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

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

Trattamento economico - Durante il congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto a percepire, a carico dell'istituto previdenziale, una indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera senza alcun limite di reddito fino ai 3 anni del bambino e per un periodo di astensione complessivo tra i genitori non superiore a 6 mesi. Nel caso di adozione o affidamento il predetto limite è elevato a 6 anni. L'indennità di cui sopra si prolunga fino agli 8 anni di vita del bambino se il reddito del singolo genitore non supera il limite di 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio con esclusione degli effetti sulle ferie, 13a e 14a mensilità.

Figli con handicap grave - La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi di L. n. 104/92, hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potranno chiedere all'ente datore di lavoro di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti di 2 ore fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.

Dopo il 3° anno di età, i genitori, in alternativa, hanno diritto di usufruire di 2 ore giornaliere di permesso retribuito, o in alternativa 3 giorni di permesso mensile retribuito anche se il figlio non è convivente.

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi di L. n. 104/92, hanno diritto ad un congedo retribuito fino a 2 anni nell'arco della vita lavorativa (anche frazionato). La retribuzione viene erogata direttamente dall'ente datore di Lavoro e corrisponde all'ultima retribuzione. Il congedo viene concesso entro 60 giorni dalla richiesta.

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

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

Malattia del figlio - Entro i primi 3 anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro, senza limiti e senza retribuzione, previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Ssn o con esso convenzionato.

Oltre i primi 3 anni e fino agli 8 anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro nel limite di 5 giorni annui pro capite, senza retribuzione. Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari.

I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nella anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla 13a e 14a mensilità.

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

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

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

64. *Permessi retribuiti per eventi e cause particolari* - 1) In applicazione dell'art. 1, D.M. 21 luglio 2000, n. 278, recante il regolamento di attuazione dell'art. 4, L. 8 marzo 2000, n. 53, il lavoratore ha diritto a 3 giorni annui di permessi retribuiti per decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado anche non convivente o di un soggetto che compone la famiglia anagrafica. In alternativa possono essere concordate modalità diverse di utilizzo dei permessi.

La fruizione del permesso è così dettagliata:

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

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

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

Il regolamento attuativo individua i gravi motivi nei seguenti:

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

Familiari aventi diritto all'assistenza:

- membri famiglia anagrafica;
- portatori di handicap, parenti o affini entro il 3° grado, anche se non conviventi;
- coniuge, figli, genitori, generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle, anche se non conviventi.

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

3) *Permessi orari e giornalieri per assistere persone disabili* (L. n. 104/92).

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

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

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

Il lavoratore affetto da grave disabilità o che assiste parente o affine entro il 3° grado disabile anche non convivente, ha diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito oppure a 2 ore di permesso giornaliero (con orario superiore alle 6 ore quotidiane) o ad 1 ora di permesso giornaliero (se l'orario è pari o inferiore alle 6 ore).

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

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

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

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

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

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

Le istituzioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi ad anni precedenti eventualmente non usufruite.

Alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.

67. Aspettativa non retribuita - Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, che ne facciano richiesta può essere concessa, per gravi e comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale.

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

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

Inoltre la lavoratrice e il lavoratore devono inviare all'istituto stesso entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, nonché i successivi certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine.

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

Durante la malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorsi i quali, e perdurando la malattia, l'istituzione potrà procedere al licenziamento con la corresponsione della indennità di anzianità e di preavviso.

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

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

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

Il periodo di malattia o di infortunio è considerato utile ai fini del computo del TFR, delle ferie, degli scatti di anzianità, della 13a e 14a mensilità.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto:

- a) alle prestazioni sanitarie del Ssn;
- b) a una indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20°, e pari a 2/3 della normale retribuzione per i giorni successivi, da corrispondersi dall'Inps;
- c) a una integrazione dell'indennità a carico dell'Inps da corrispondersi dalla istituzione, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - 1) 90% della normale retribuzione per i giorni dal 1° al 17°
 - 2) 100% della normale retribuzione per i giorni dal 18° in poi;
- d) alle anticipazioni di cui alla L. 29 dicembre 1980, n. 33.

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

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

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

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

I lavoratori aventi diritto sono tenuti a comunicare tempestivamente all'istituzione l'avvenuta liquidazione a pagamento da parte dell'Inail delle indennità spettantigli, onde permettere all'amministrazione di contabilizzare l'evento.

Nel caso di malattia o infortunio denunciati dopo la notificazione del preavviso le norme relative alla conservazione del posto e 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.

Titolo VII - Norme comportamentali e disciplinari

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

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

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

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

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

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

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

70. Ritardi e assenze - Le lavoratrici e i lavoratori sono tenuti al rispetto dell'orario di lavoro.

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

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

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

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

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

- a) biasimo inflitto verbalmente;
- b) biasimo inflitto per iscritto;
- c) multa sino a 3 ore di normale retribuzione;
- d) sospensione sino a 3 giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Normalmente il biasimo verbale e quello scritto saranno inflitti nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva per mancanza già punita con la multa nei 6 mesi precedenti.

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

- 1) manchi di rispetto verso gli ospiti, solleciti o accetti mance dagli ospiti e loro familiari;
- 2) assuma sul lavoro un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni e i colleghi e/o compia nei loro confronti atti o molestie, anche di carattere sessuale;
- 3) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione; ometta di preavvertire e/o giustificare le assenze come previsto dal precedente art. 70;
- 4) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;
- 5) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
- 6) introduca e/o assuma senza autorizzazione bevande alcoliche o stupefacenti negli ambienti di lavoro della istituzione;
- 7) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- 8) partecipi a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma caratteri di rissa;
- 9) bestemmi nei luoghi di lavoro;
- 10) violi o non osservi le norme igienico-sanitarie di cui alle disposizioni di legge qualora non diversamente sanzionato dalle stesse, nonché le misure di prevenzione infortuni e le disposizioni a tale scopo emanate dalla istituzione;
- 11) ometta di comunicare le eventuali variazioni del domicilio o della residenza, nonché le variazioni dei dati personali forniti all'atto della assunzione, nei casi in cui vi sia tale obbligo;
- 12) in orario di lavoro utilizzi il telefono cellulare per fini personali.

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso potrà essere inflitto per le mancanze più gravi e cioè:

- a) rissa o vie di fatto sul lavoro;

- b) assenza ingiustificata oltre il 4° giorno o per 3 volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;
- c) recidiva in una qualsiasi mancanza di pari gravità che abbia dato luogo a 2 sospensioni nel corso dell'anno;
- d) furto;
- e) danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di impianti o di materiale della istituzione;
- f) atto implicate dolo o colpa grave con danno della istituzione;
- g) alterazioni dolose dei sistemi di controllo di presenza della istituzione;
- h) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi danni alle persone o alle cose;
- i) insubordinazione grave verso i superiori;
- j) violazione delle norme in materia di armi;
- k) abbandono del posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione del lavoro o di ordini ricevuti che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti;
- l) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- m) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- n) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione.

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

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

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

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

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

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

Titolo VIII - Estinzione del rapporto di lavoro

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

I termini di preavviso sono i seguenti:

Quadri e 1	mesi 3
2	mesi 2
3S-3	mesi 1
4S-4	gg. 25
5S-5	gg. 25
6S-6	gg. 15
7	gg. 15

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

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

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

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

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

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

74. Appalti, cambi di gestione - In considerazione del fatto che il settore di cui trattasi è fortemente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti d'appalto ed è soggetto a rilevanti cambiamenti sul piano della gestione, le

parti, sottolineando la necessità di operare, ai diversi livelli, ivi compresi quelli istituzionali, ai fini di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite, concordano quanto segue:

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

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

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

75. Trattamento di fine rapporto (TFR) - Oltre al preavviso di cui all'art. 72 o, in difetto, alla corrispondente indennità di cui al penultimo comma dello stesso articolo, la lavoratrice e il lavoratore assunto/a a tempo indeterminato avranno diritto, fino al 31 maggio 1982, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni, ad una indennità commisurata a 1 mensilità di retribuzione di cui all'art. 43 per ogni anno di servizio prestato per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Il calcolo della indennità va effettuato per tutto il personale e per l'intera anzianità sulla base della retribuzione di cui all'art. 43, maggiorata dei ratei di 13a e 14a mensilità.

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

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

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

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

L'indennità di anzianità deve essere versata entro 20 giorni dalla data di cessazione del servizio.

In caso di ritardo dovuto a contestazioni o ad altre cause non imputabili alla lavoratrice o al lavoratore sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio.

In caso di decesso della dipendente o del dipendente l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme del codice civile.

Per quanto riguarda le anticipazioni del TFR si fa riferimento alla normativa vigente.

Titolo IX - Procedura per l'esame delle controversie

76. Commissione paritetica nazionale e regionale - È istituita in Roma presso l'Unione nazionale istituzioni e iniziative di assistenza sociale (Uneba), la commissione paritetica nazionale che dovrà esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali. A detta commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata r/r, le associazioni stipulanti il presente contratto o le organizzazioni locali facenti capo alle predette associazioni nazionali stipulanti.

Della commissione paritetica nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente contratto.

In pendenza di procedura presso la commissione paritetica nazionale, le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni.

Entro 6 mesi dalla firma del contratto, le parti - su indicazione della commissione paritetica - stipuleranno un accordo per la definizione delle procedure di conciliazione e arbitrato.

In ogni regione i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente ccnl provvederanno alla costituzione di commissioni paritetiche regionali aventi il compito di:

a) esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione relative ad accordi regionali o di istituzione;

b) definire l'applicazione del ccnl nelle strutture dove vengono applicati altri contratti facendo riferimento ai protocolli di cui all'art. 1 del presente ccnl;

c) con riferimento alla L. n. 108/90 assumere i compiti di commissione di arbitrato di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito alla interpretazione degli articoli contrattuali.

**ATTIVITÀ DELL'OPERATORE SOCIO-SANITARIO, DELL'OPERATORE DI ASSISTENZA
(O ALTRIMENTI DEFINITO) E DELL'OPERATORE TECNICO DI ASSISTENZA
COLLOCATI NEI LIVELLI DEFINITIVI 4S E 4**

- 1) Assistenza diretta e aiuto domestico alberghiero:
 - assiste la persona, in particolare non autosufficiente o allettata, nelle attività quotidiane e di igiene personale;
 - realizza attività semplici di supporto diagnostico e terapeutico;
 - collabora ad attività finalizzate al mantenimento delle capacità psico-fisiche residue, alla rieducazione, riattivazione, recupero funzionale;
 - realizza attività di animazione e socializzazione di singoli e gruppi;
 - coadiuva il personale sanitario e sociale nella assistenza al malato anche terminale e morente;
 - aiuta la gestione dell'utente nel suo ambito di vita;
 - cura la pulizie e l'igiene ambientale.

- 2) Intervento igienico sanitario di carattere sociale:
 - osserva e collabora alla rilevazione dei bisogni e delle condizioni di rischio-danno dell'utente;
 - collabora alla programmazione degli interventi assistenziali;
 - valuta, per quanto di competenza, gli interventi più appropriati da proporre;
 - collabora alla attuazione di sistemi di verifica degli interventi;
 - riconosce e utilizza linguaggi e sistemi di comunicazione-relazione appropriati in relazione alle condizioni operative;
 - mette in atto relazioni-comunicazioni di aiuto con l'utente e la famiglia per l'integrazione sociale e il mantenimento e recupero della identità personale.

- 3) Supporto gestionale, organizzativo e formativo:
 - utilizza strumenti informativi di uso comune per la registrazione di quanto rilevato durante il servizio;
 - collabora alla verifica della qualità del servizio;
 - concorre, rispetto agli operatori dello stesso profilo, alla realizzazione dei tirocini ed alla loro valutazione;
 - collabora alla definizione dei propri bisogni di formazione e frequenta corsi di aggiornamento.

**ATTIVITÀ DELL'OPERATORE GENERICO DI ASSISTENZA
(O ALTRIMENTI DEFINITO) COLLOCATO NEI LIVELLI DEFINITIVI 5S E 5**

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

PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE PER LA PRIMA APPLICAZIONE DEL PRESENTE CCNL NELLE ISTITUZIONI IN CUI SONO VIGENTI ALTRI CCNL

Con riferimento all'art. 1 del presente ccnl commi 6, 7 e 8, in particolare al principio condiviso di attribuire al presente ccnl, per le realtà aderenti ad Uneba, la funzione di unico strumento per la regolazione dei rapporti di lavoro privati nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario ed educativo, le parti convengono che, nel caso di prima introduzione del presente ccnl in sostituzione di altri contratti collettivi, al 2° livello di contrattazione verranno realizzati appositi protocolli.

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

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

Inquadramento - La trasformazione dell'inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 37 del presente ccnl avverrà sulla base delle mansioni effettivamente svolte, tenendo conto del possesso di titoli professionali specificamente previsti da leggi nazionali e/o regionali vigenti. L'accordo aziendale conterrà la conversione dell'inquadramento dei profili esistenti nei nuovi livelli.

Eventuali inquadramenti in atto a livelli superiori verranno mantenuti *ad personam* ad esaurimento.

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

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

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

I trattamenti presi in considerazione sono quelli in atto al momento della stipula dell'accordo di trasformazione contrattuale in sede aziendale. Tuttavia, allo scopo di tener conto delle diverse durate contrattuali, e al fine di garantire a ciascuna lavoratrice o lavoratore un trattamento economico complessivamente non inferiore a quello che essi avrebbero percepito sotto il precedente regime contrattuale, il raffronto di cui al comma 1 verrà effettuato con riferimento ai periodi in cui sono scaglionati eventuali aumenti ancora da maturare.

Nella comparazione si potranno verificare le seguenti ipotesi:

a) il trattamento complessivo annuo Uneba è superiore a quello in atto. In questo caso viene data immediata applicazione alle tabelle retributive Uneba in vigore al momento dell'accordo;

b) il trattamento complessivo annuo Uneba è inferiore a quello in atto. In questo caso, in aggiunta alle tabelle retributive Uneba in vigore al momento dell'accordo, verrà erogata la differenza in quote mensili (14simi) a titolo di superminimo *ad personam*.

Scatti di anzianità - I valori di riferimento per gli scatti di anzianità che matureranno successivamente alla data di stipula dell'accordo applicativo sono quelli previsti dal ccnl Uneba.

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

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

Nella comparazione dell'orario di lavoro deve tenersi conto anche delle riduzioni di orario previste dall'art. 50, ccnl Uneba.

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

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

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

ACCORDO PER L'ELEZIONE DELLE RSU NELLE REALTÀ DI CUI ALLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL UNEBA

Parte I - Modalità di costituzione e di funzionamento

1) Ambito ed iniziative per la costituzione

Nelle realtà nelle quali siano occupati più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, compresi i CFL e gli apprendisti, si può dar luogo alla costituzione delle RSU, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del presente ccnl.

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

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

2) Composizione

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

Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali, firmatarie del ccnl applicato nella realtà interessata, e alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei 2/3.

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

3) Designazione nelle liste

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

4) Numero dei componenti

Con riferimento a quanto previsto dal protocollo 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali il numero dei componenti delle RSU è così determinato:

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

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

5) Compiti e funzioni

Le RSU elette e formalmente insediate, subentrano alle RSA o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni a essi spettanti sia per effetto delle disposizioni della L. n. 300/70 che di altre leggi, sia per quelle disciplinate da ccnl o accordi collettivi secondo le modalità ed entro i limiti che saranno determinati in sede di trattazione collettiva.

Le RSU aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal voto e in quanto espressione della articolazione organizzativa dei sindacati di categoria e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni stipulanti il presente accordo e il ccnl Uneba, le attività negoziali per le materie proprie del livello di istituzione, secondo le modalità definite dallo stesso ccnl nonché in attuazione delle politiche confederali delle organizzazioni sindacali di categoria.

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

6) Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele

I componenti le RSU subentrano ai dirigenti delle RSA e delle strutture sindacali esistenti comunque denominate nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al Titolo III, L. n. 300/70.

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

Si procederà alla armonizzazione, nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota di libertà sindacali da trasferire ai componenti della RSU e, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, si definiranno in via

prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale a livello di azienda.

In favore delle organizzazioni sindacali stipulanti il ccnl e il presente accordo, sono favi salvi i seguenti diritti:

- 1) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, nei limiti di 1/3 delle ore disponibili per effetto di disposizioni contrattuali, restando le rimanenti riservate alla iniziativa della RSU;
- 2) diritto ai permessi retribuiti nella quota parte riservata alle organizzazioni come definita dal ccnl;
- 3) diritto alle aspettative sindacali secondo le disposizioni vigenti;
- 4) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, L. n. 300/70;
- 5) diritto di sede per lo svolgimento delle riunioni e di affissione secondo le disposizioni vigenti.

Le organizzazioni sindacali di categoria, aderenti al presente accordo restano titolari di altri diritti, libertà sindacali, permessi e tutele disposti, in aggiunta a quanto previsto nella L. n. 300/70, dalla contrattazione ai diversi livelli.

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

7) Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti le RSU restano in carica 3 anni e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

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

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

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

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

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

8) Revoca delle RSU

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

La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i 2/3 dei lavoratori aventi diritto al voto.

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

9) Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, L. n. 300/70, che siano firmatarie del presente regolamento nonché quelle che aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nella realtà interessata e al fine di evitare sovrapposizione di rappresentanza, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

In assenza di RSU e fino alla loro elezione e formale insediamento, le RSA costituite ai sensi della L. n. 300/70 svolgeranno le funzioni ad esse demandate dalla stessa.

10) Decisioni

Le decisioni di competenza della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.

11) Coordinatore

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

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

Riunioni straordinarie della RSU possono essere richieste per iscritto da 1/3 dei suoi componenti, in tal caso il coordinatore ha l'obbligo di convocare la RSU assicurando a tutti i componenti la possibilità di partecipare.

12) Esecutivo

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

Dell'esecutivo devono far parte rappresentanti sia del settore che delle aree contrattuali in proporzione al numero degli eletti nella RSU.

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

Di norma il numero dei componenti dell'esecutivo non può superare il 20% del numero dei componenti la RSU.

Parte II - *Disciplina della elezione della RSU*

1) Modalità per indire le elezioni

L'attivazione delle procedure per indire le elezioni delle RSU compete, congiuntamente o disgiuntamente, alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del ccnl Uneba.

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

In caso di rinnovo della RSU, le medesime organizzazioni sindacali, unitamente alla RSU uscente, attiveranno le procedure previste dal presente accordo almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato della RSU interessata.

2) Termine per la presentazione delle liste

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

3) Commissione elettorale

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

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

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

4) Compiti della commissione elettorale

La commissione elettorale ha il compito di:

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

5) Quorum per la validità delle elezioni

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

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

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

6) Elettorato attivo e passivo

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

7) Presentazione delle liste

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

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

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

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.

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

8) Scrutatori

È in facoltà delle organizzazioni presentatrici di lista di designare 1 scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

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

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

9) Segretezza del voto

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

10) Schede elettorali

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

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

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

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

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

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

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

11) Preferenze

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

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

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

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

12) Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla commissione elettorale, previo accordo con la direzione della realtà interessata in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto.

Qualora l'ubicazione delle strutture e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

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

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

13) Composizione seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori e da un presidente nominato dalla commissione elettorale.

14) Attrezzatura del seggio elettorale

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

15) Riconoscimento degli elettori

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

16) Certificazione della votazione

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

17) Operazioni di scrutinio

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

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

La commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi. Il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU, sarà conservato secondo accordi tra la commissione elettorale e la direzione della realtà interessata in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per 3 mesi.

Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della commissione elettorale e di un delegato della direzione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dalla direzione.

18) Attribuzione dei seggi

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

Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dal punto 2, Parte I del presente accordo.

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

19) Ricorsi alla commissione elettorale

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

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al comma 1 e la commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

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

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

20) Comitato dei garanti

Contro le decisioni della commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti.

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

21) Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina a seguito di elezione o designazione dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione della realtà interessate a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22) Adempimenti della direzione della realtà interessata

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

23) Clausola finale

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

ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL D.LGS. N. 626/94

Tra le organizzazioni sindacali Fp-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil nazionali e Anaste e Uneba si conviene, in riferimento allo specifico articolo del ccnl sottoscritto tra le parti il 2 agosto 1995 e in applicazione di quanto contenuto dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, quanto segue.

In applicazione dell'art. 18, D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, in tutte le aziende o unità produttive aderenti ad Anaste o Uneba, è eletto il rappresentante dei lavoratori alla sicurezza (RLS).

Il RLS viene eletto, in ragione di 1 ogni 200 dipendenti o frazione di 200 in ciascuna azienda o unità produttiva.

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

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

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

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

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

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

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

Il RLS esplica una specifica forma di rappresentanza di tutti i lavoratori per le funzioni previste dal D.Lgs. n. 626/94.

Tale funzione non coincide con quelle contrattuali negoziali proprie delle RSU e/o delle RSA.

Il RLS dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

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

È possibile la revoca del RLS qualora ne faccia richiesta 1/3 dei lavoratori interessati.

Il RLS esplica le sue funzioni in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/94 e viene obbligatoriamente consultato dal responsabile per la sicurezza in tutti i casi previsti dalla legge.

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

Per l'espletamento del proprio mandato, il RLS fruisce di un monte ore annuo di permesso retribuito pari a 1 ora per ciascun dipendente dell'unità produttiva, con un minimo di 10 ore.

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

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

La verifica della qualità dell'operato del RLS è attribuita ai lavoratori.

Il RLS seguirà un apposito corso di formazione.

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

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

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

Ogni ente gestore si impegna a costituire, entro i tempi fissati della normativa, il Servizio di prevenzione così come stabilito dal D.Lgs. n. 626/94 e il relativo responsabile previa consultazione del RLS, ove eletto.

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

Gli stessi operano con le finalità e i compiti loro demandati dal D.Lgs. n. 626/94, sulla base di uno specifico regolamento da definirsi entro il 31 ottobre 1995.

Le organizzazioni sindacali Fp-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil nazionali e Anaste e Uneba, nella consapevolezza dell'importanza della materia di cui trattasi si impegnano a promuovere, nel rispetto delle reciproche e necessarie autonomie, ogni utile iniziativa finalizzata ad una sua piena e puntuale gestione e sottolineano l'opportunità che le elezioni del RLS avvengano nelle diverse realtà interessate nel più breve tempo possibile.

Le parti convengono inoltre sulla opportunità di verifiche periodiche congiunte sul tema in questione ed a tal fine si impegnano a rincontrarsi entro il 30 giugno 1996 e, successivamente, a richiesta di una delle parti contraenti, per verificare l'efficacia di quanto pattuito e, se del caso, per un suo aggiornamento o modificazione.