

C.C.N.L. 5 settembre 2012 - **Personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza AGeSPI** (*sottoscritto da AGeSPI - Associazione Gestore Servizi Sociosanitari e Cure Post-intensive e Fisascat/Cisl*)

Titolo I - Validità e sfera di applicazione del contratto

1. Sfera di applicazione - Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutte le dipendenti ed i dipendenti di Associazioni ed Iniziative Organizzate, operanti nel campo socio-sanitario-assistenziale-educativo nonché a tutte le altre istituzioni di assistenza AGeSPI.

Per Associazioni ed iniziative Organizzate si intendono le attività gestite dai seguenti soggetti istituzionali: privati, Fondazioni, Associazioni con o senza figura giuridica riconosciuta, Cooperative.

Ricadono nella sfera di applicazione del presente contratto le seguenti iniziative:

- servizi per tossicodipendenti o alcool dipendenti, comunque denominati;
- servizi per portatori di handicap comunque denominati (istituti assistenziali, centri per la riabilitazione, istituti psico-medico-pedagogici, residenze sanitarie assistenziali, comunità alloggio, assistenza domiciliare, ecc);
- servizi per anziani autosufficienti, parzialmente autosufficienti, non autosufficienti e/o per soggetti in stato di disagio sociale comunque denominati [residenze sanitarie assistenziali per anziani (Rsa) e similari, centri diurni integrati per anziani non autosufficienti (Cdi), residenze sanitarie assistenziali per disabili (Rsd), centri diurni per disabili (Cdd), strutture di riabilitazione, hospice, Rsa psichiatriche e di riabilitazione psichiatrica servizi per le dipendenze, assistenza domiciliare, ecc.].

Le Parti firmatarie riconoscono il presente ccnl come unico contratto da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo per le realtà aderenti all'AGeSPI, impegnandosi ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio nazionale nel confermare l'esclusiva dei rapporti contrattuali per il personale dipendente 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 ed il più puntuale rispetto del presente contratto.

Per facilitare l'applicazione del presente ccnl anche nelle situazioni in cui esso non è ancora operante vengono concordati appositi protocolli allegati al presente contratto, per farne parte integrante, che individuano i criteri e le modalità cui attenersi nella fase di prima applicazione del presente accordo.

2. Decorrenza e durata - Il presente contratto, ha durata triennale sia per la parte economica che per quella normativa e sino al 30 aprile 2013.

Il contratto può essere disdetto da una delle parti contraenti almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A/R con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la ricezione.

In caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà data disdetta del contratto dovrà comunicare alle altre parti le sue proposte almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la ricezione.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante il periodo delle trattative di rinnovo e per un massimo di 7 (sette) mesi dalla data di presentazione della piattaforma le parti contraenti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

Le parti individueranno durante il periodo di validità del presente contratto collettivo specifiche procedure per garantire e rendere effettiva la tregua sindacale per la fase di rinnovo del ccnl e del 2° livello di contrattazione.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

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

Le sedi di informazione e confronto sono:

a) Primo livello nazionale

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

- analizzare l'andamento del settore;
- valutare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- valutare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente 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) Secondo livello

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

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

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

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

Primo livello - 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.

Secondo livello - Regionale/Territoriale o di istituzione, sugli argomenti e le materie espressamente rinviati dai singoli articoli del presente ccnl. Sono titolari della contrattazione di secondo livello in sede AGEPI e le OO.SS. firmatarie del presente ccnl, in sede di istituzione le Direzioni degli enti e le RSU, o in loro assenza le RSA, congiuntamente alle OO.SS. firmatarie sulla base di quanto previsto dal Protocollo Interconfederale del marzo 1991, del 23 luglio 1993 e successivi e dal presente ccnl.

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

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

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

Sede Regionale

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

Sede Territoriale

- interventi e/o erogazioni per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro;
- definizione di principi, parametri e fasce salariali per gli accordi di cui al terzo comma del presente articolo da attuare a livello di istituzione;
- individuazione di strutture di diversa natura rispetto a quelle di cui all'art. 6 a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali;

- determinazione dei servizi di reperibilità così come previsto dall'art. 56;
- individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle di cui all'art. 22 per l'utilizzo dei contratti a termine, di inserimento, di somministrazione a tempo determinato, di apprendistato;
- confronto sulla copertura dei rischi derivanti dall'utilizzo del mezzo proprio così come previsto dall'art. 34;
- protocollo di prima applicazione ex art. 1.

Sede di istituzione

- a) materie sulle quali è prevista l'informazione ed il confronto tra le parti:
- esercizio del volontariato così come previsto dall'art. 29
 - articolazione degli orari di lavoro così come previsto dall'art. 50 secondo comma
 - soluzione delle eventuali ripercussioni sul dato occupazionale in caso di modifiche o mutamenti significativi dell'organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive così come previsto dall'art. 74.
- b) materie sulle quali è prevista la contrattazione tra le parti:
- prima applicazione contrattuale nelle istituzioni che applicano altri 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 ed 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 ed indumenti di lavoro così come previsto dall'art. 28
 - attuazione di quanto previsto dal terzo comma del presente articolo
 - attuazione dei protocolli di prima applicazione contrattuale ai sensi dell'art. 1.

1) Modalità di presentazione della piattaforma

Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione regionale/territoriale, la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo e comunque fino a 1 (uno) mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale non potendo le parti assumere iniziative unilaterali, né procedere ad azioni dirette.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma, il periodo di 4 (quattro) mesi di cui al precedente comma si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione, il periodo complessivo di 4 (quattro) mesi si applica dalla data di presentazione della piattaforma.

Le piattaforme saranno presentate dalle OO.SS. territoriali/regionali firmatarie del presente accordo dei lavoratori ad AGESE, nonché alle OO.SS. nazionali.

2) Modalità di verifica

Ricevute le piattaforme, le Confederazioni nazionali dei datori di lavoro e le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle procedure e dei contenuti delle richieste in rapporto alle materie demandate al secondo livello di contrattazione dal ccnl.

L'esame della verifica dovrà esaurirsi entro 30 (trenta) giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

In caso di controversia, su iniziativa anche di una sola delle controparti, si potrà procedere al ricorso presso la Commissione paritetica nazionale.

5-bis. Elemento di Garanzia Retributiva - Ai fini di assicurare un'effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello, qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma di secondo livello territoriale ai sensi del presente ccnl, non venga definito un accordo di secondo livello territoriale entro il 31 marzo 2014, fatto salvo differenti pattuizioni concordate in fase di rinnovo del prossimo ccnl, un elemento di garanzia retributiva di 110 euro lordi riproporzionati sul livello quarto super.

L'elemento compete ai lavoratori in forza al 31 marzo che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante al singolo lavoratore in proporzione alle giornate di effettiva prestazione rese alle proprie dipendenze nel periodo 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013.

Per i lavoratori a tempo parziale l'ammontare dell'elemento sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa. L'elemento non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il TFR.

L'elemento è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente ccnl che venga pagato successivamente al 1° gennaio 2013.

In occasione del prossimo rinnovo del presente ccnl le parti valuteranno gli esiti della prima applicazione dell'elemento di garanzia retributiva al fine di concordare eventuali correttivi.

Dichiarazione a verbale - Le parti considerati i termini di durata del presente ccnl, dichiarano che le piattaforme integrative di secondo livello di cui al presente art. 8 e per gli effetti di cui all'art. 8-ter dovranno essere presentate entro il mese di marzo 2014.

Le parti si impegnano a partecipare in buona fede, dopo la presentazione della piattaforma, alla discussione e trattazione al livello territoriale delle medesime. La mancata partecipazione del presentatore della piattaforma alla trattazione costituirà impedimento al riconoscimento dell'elemento economico di garanzia.

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, socio-sanitario, educativo i seguenti servizi minimi essenziali:

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

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

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

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

7. Ente Bilaterale Nazionale e Regionale/Territoriale - L'Ente Bilaterale Nazionale è composto da 6 (sei) componenti dei quali 3 (tre) designati da AGESPI e 3 (tre) designati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

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

In ogni territorio o laddove diversamente pattuito a livello regionale, i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente ccnl provvederanno alla costituzione di enti Bilaterali Territoriali con le medesime finalità.

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

BILATERALITÀ

Le Parti confermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli.

Le parti effettueranno inoltre una valutazione congiunta sui provvedimenti in discussione in Parlamento in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di valutare la possibilità di assumere iniziative congiunte a favore delle aziende e dei dipendenti del settore.

7a. Ente Bilaterale Nazionale - L'Ente Bilaterale Nazionale per il settore socio-sanitario ha i seguenti scopi:

a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali

a bis) verificare la coerenza degli statuti e dei regolamenti degli enti bilaterali territoriali e regionali, con l'allegato n. 4 del presente ccnl, dando i relativi visti di congruità

b) incentivare e promuovere studi e ricerche sui settori di cui all'art. 1, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;

e) istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, per i dipendenti da aziende dei settori di cui all'art. 1, nonché coordinare l'attività degli Osservatori territoriali;

f) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

g) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della

L. 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;

g-bis) raccogliere e analizzare i dati previsti all'art. 9 della L. n. 125/91;

g-ter) costituire una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli enti bilaterali territoriali e/o regionali affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;

h1) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il fondo previsto per la formazione continua (Fondo Professioni);

h) seguire lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;

i) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla L. 936/86 di riforma del CNEL;

l) ricevere la notizia della elezione delle rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione;

l-bis) ricevere la notizia della elezione delle rappresentanza lavoratori sicurezza all'atto della loro costituzione;

m) promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria, secondo le intese tra le parti sociali;

m-bis) attivare sportelli di assistenza ai lavoratori per i servizi di previdenza e sanità integrativa;

n) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previa specifiche intese tra le parti sociali;

o) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del settore e delle relative esperienze bilaterali;

p) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale;

q) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale per i settori di cui all'art. 1.

r) promuovere attraverso gli enti Bilaterali Territoriali la tutela e la sicurezza nei luoghi di lavoro con il tramite degli Organismi Paritetici Provinciali e la costituzione degli Rlst.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli enti Bilaterali Territoriali.

Le parti inoltre convengono di garantire, in vista dell'adozione della convenzione nazionale tra l'INPS e le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente ccnl, la trasmissione, da parte degli enti Bilaterali Territoriali ad EBIAGE, dello Statuto, del Regolamento e del bilancio consuntivo, per verificarne la regolare costituzione ed esprimere il relativo parere di conformità.

In considerazione di quanto sopra affermato circa l'importanza che gli enti Bilaterali rivestono per il settore, le Parti congiuntamente si attiveranno per richiedere l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che tali organismi hanno la natura giuridica delle associazioni sindacali e, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ad essi si applica la disciplina tributaria per le associazioni sindacali anche ai fini del D.Lgs. n. 344 del 12 dicembre 2003.

Le Parti si attiveranno congiuntamente per richiedere la modifica della legislazione vigente affinché sia disposto che il versamento agli enti bilaterali della contribuzione contrattualmente prevista sia escluso dall'incidenza di tutti gli oneri sociali e fiscali ed affinché venga riconosciuto valore economico e normativo a quelle clausole contrattuali che prevedono, in caso di omissione del versamento delle suddette quote, la corresponsione al lavoratore di un elemento distinto dalla retribuzione.

7b. Analisi di problemi settoriali da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale - L'Ente Bilaterale nazionale, inoltre, istruisce, su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti, a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, in particolare con riferimento a classificazione, sistemi di flessibilità dell'orario anche in conseguenza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale, organizzazione del lavoro, innovazioni tecnologiche e le altre materie affidate dalle parti.

L'istruttoria avviene attraverso la costituzione di una apposita Commissione Paritetica Bilaterale composta da rappresentanti delle parti stipulanti e dei settori interessati.

Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto.

La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello territoriale in merito all'individuazione di nuove figure professionali di II livello per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato.

7c. Osservatorio Nazionale - L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale Nazionale per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

1) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo dei singoli settori e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri Istituzionali;

2) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;

3) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento, di apprendistato nonché dei contratti a termine;

4) riceve dalle Organizzazioni gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

5) predispose i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;

6) svolge le funzioni previste dal ccnl su: contratti a tempo determinato; contratti d'inserimento; apprendistato.

7d. Ente Bilaterale Territoriale - 1) L'Ente Bilaterale Territoriale istituisce l'Osservatorio, che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.

A tal fine, l'Osservatorio:

a) programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste alla 1) dell'art. 7-*quater*, Prima Parte, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della L. n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della L. 22 luglio 1961, n. 628;

b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale.

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene con modalità e strumenti coerenti con lo Statuto e il Regolamento dell'Ente Bilaterale.

2) L'Ente Bilaterale, inoltre, promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti. In particolare, svolge le azioni più opportune affinché, dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto specifico.

3) Esso svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno tre componenti rappresentanti, designati dalle OO.SS. territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, le funzioni informative previste dal ccnl su:

- contratti di apprendistato
- contratti a tempo determinato;
- contratti d'inserimento;
- tutela della salute e della dignità della persona);
- quant'altro concordato successivamente tra le parti.

4) Svolge le funzioni di Ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, L. n. 196/97 e del D.M. 25 marzo 1998, n. 142.

5) Svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia.

6) Svolge le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dal contratto.

7e. Finanziamento Enti Bilaterali - Al fine di assicurare operatività all'Ente bilaterale nazionale ed agli enti bilaterali territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40% di paga base e contingenza, di cui lo 0,20% a carico del datore di lavoro e lo 0,20% a carico del lavoratore.

Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento degli enti bilaterali.

Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di contributi di importo complessivamente inferiore a euro 51,65 possa essere effettuato con cadenza ultramensile entro un periodo massimo di dodici mesi.

Il 15% del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente bilaterale nazionale. La quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - di norma tra gli enti bilaterali regionali ed, in alternativa, tra gli enti bilaterali territoriali di area omogenea eventualmente costituiti.

Sulle somme riscosse per il tramite della Convenzione in essere tra l'INPS e le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente ccnl, la quota di competenza dell'EBNT è ridotta al 10%, con decorrenza dal 1° gennaio 2013.

Le risorse degli enti bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli articoli 17 e 19, in ragione della provenienza del gettito.

I contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali sono riscossi con le modalità da apposito regolamento in seno all'Ente bilaterale.

I contributi riscossi dall'Ente bilaterale nazionale, dedotto quanto di competenza dell'EBIAGE, saranno trasferiti agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal ccnl.

7f. Conciliazione - Ai sensi della L. n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, con i contenuti previsti nel precedente art. 37.

In caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione di conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il Collegio Arbitrale di cui al successivo art. 38.

7g. Commissioni di certificazione - Le parti convengono che all'interno degli enti bilaterali territoriali siano costituite le Commissioni di certificazione abilitate, ai sensi dell'art. 76 D.Lgs. 276 del 2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

- contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una presentazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;

- rinunzie e transizioni di cui all'art. 2113 c.c. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

La composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di certificazione sono disciplinate nello schema tipo di Regolamento allegato al presente ccnl.

7h. Collegio arbitrale - Ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito a cura delle Parti Sociali Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.

L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre componenti, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale della AGE-SPI territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale FISASCAT-CISL e UIL-TUCS a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potrebbe prevedere:

a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi

b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste

c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4 novembre 2010 n. 183 e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.

In via transitoria e comunque non oltre sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, il Collegio Arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi art. 38 bis, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412-*quater* c.p.c.

Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della L. n. 183/2010, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

Dichiarazione a verbale - Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

7i. Clausola compromissoria - Ai sensi dell'art. 31, comma 10, della L. n. 183/2010, le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui l'art. 38, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing, delle molestie sessuali e degli istituti di cui alla sezione IV, titolo V, capo IX.

La clausola di cui al primo comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché delle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata.

7j. Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali - Nel caso di controversie e licenziamenti individuali, di cui alla L. 15 luglio 1966, n. 604, ed alla L. 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, si esperiranno i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

8. Pari opportunità tra uomo e donna - Ai fini della piena e puntuale applicazione della L. 10 aprile 1991 n. 125 e nello spirito di quanto previsto dall'art. 1 della L. 8 marzo 2000, n. 53 è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità composto da una componente/un componente designata/o da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente ccnl e da un pari numero di esperti in rappresentanza dell'AGESPI. 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 - 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 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 OO.SS. 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 della L. 20 maggio 1970 n. 300.

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

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

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

11. Permessi per cariche sindacali - L'azienda riconoscerà un monte ore pari a mezz'ora per dipendente, direttamente alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, da utilizzare per i rispettivi coordinamenti.

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente ccnl, nella misura di uno per Ente e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno

diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

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

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

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

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

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

La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento alle quali l'istituzione dovrà attenersi, avrà validità dal primo giorno del mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'istituzione e si intenderà tacitamente rinnovata qualora non pervenga lettera di disdetta. La disdetta, che dovrà essere comunicata congiuntamente con raccomandata ricevuta di ritorno) avrà valore nelle modalità previste nella lettera di delega sottoscritta.

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 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

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

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 ed il lavoratore sono tenuti a presentare i documenti di seguito elencati, a prendere visione del contratto collettivo nazionale di lavoro e del regolamento interno dell'istituzione, ove esista, ed a dare accettazione integrale di tutto quanto è in essi contenuto, ivi compreso l'impegno di prestare temporaneamente servizio in località diversa dalla sede di lavoro in relazione alla peculiare caratteristica dell'Ente (ad es.: soggiorni, escursioni, uscite, ecc.):

a) documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;

b) codice fiscale;

c) carta d'identità o documento equipollente;

d) titolo di studio o di qualifica professionale (diplomi - certificati di abilitazione - patenti - attestati, ecc.) in relazione alla qualifica;

e) regolare permesso di soggiorno, ove necessario;

f) certificato penale di data non anteriore a tre mesi;

g) certificato di idoneità fisica secondo le disposizioni di legge vigenti;

h) certificato di stato di famiglia;

i) certificato di residenza anagrafica;

j) libretto sanitario ove richiesto dalle normative in vigore;

k) eventuale libretto di pensione.

Ulteriori documenti previsti o prevedibili dall'osservanza delle leggi di impiego privati.

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

La lavoratrice e il lavoratore, all'atto della assunzione, rilasceranno autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 D.Lgs. 196/2003 successive modifiche e/o integrazioni.

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

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, convengono di escludere dalla riserva di cui alla 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, fisiochinesi-terapista, fisioterapista, terapista 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:

Quadri	180 giorni lavorativi
1° livello	120 giorni lavorativi
2° livello	90 giorni lavorativi
3°s livello	90 giorni lavorativi
3° livello	60 giorni lavorativi
4°s livello	60 giorni lavorativi
4° livello	60 giorni lavorativi
5°s livello	60 giorni lavorativi
5° livello	60 giorni lavorativi
6°s livello	60 giorni lavorativi
6° livello	45 giorni lavorativi
7° livello	30 giorni lavorativi

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

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

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

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

17. Assunzione a tempo determinato - Le parti confermano che, in considerazione della particolarità del settore ed al fine di garantire la qualità del servizio assistenziale, il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma base di costituzione dei rapporti di lavoro in tutte le realtà comprese nella sfera di applicazione di cui all'art. 1 del presente 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 dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno per motivazioni particolari;
- esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni contingenti ove ai bisogni dell'utenza non è possibile sopperire con il normale organico;
- esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 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, ed in ogni altro caso per il quale sussiste il diritto alla conservazione del posto.

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

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

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

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- qualora si tratti di enti o istituzioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08;
- per lo svolgimento di mansioni cui erano adibiti lavoratori licenziati nell'arco dei sei mesi precedenti, salvo che ciò avvenga in base a specifico accordo sindacale, o che il contratto a termine sia concluso con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai sensi dell'art. 8, L. 223/91, o che il contratto a termine serva per sostituire lavoratori assenti, o che infine il contratto a tempo determinato venga stipulato con durata iniziale non superiore a tre mesi.

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

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

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

I lavoratori e le lavoratrici assunti con contratto a termine dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni affidate al fine di prevenire i rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08.

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

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

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

18. Telelavoro - 1) Definizione

Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

2) Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà delle parti;
- b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
- d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione.
- e) applicazione del presente ccnl.

La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla RSU, o in sua assenza dalla RSA o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle O.O.SS. firmatarie del presente accordo.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

3) Postazione di lavoro

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet).

Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare i sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

4) Collegamenti telefonici

Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

5) Arredi

Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo, ecc., rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

6) Orario

L'attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

7) Comunicazione, informazione

Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

8) Riunioni e convocazioni aziendali

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.

9) Diritti sindacali

Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo; alla partecipazione alla veste di elettorato attivo e passivo alla elezione delle RSU e ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente ccnl.

10) Controlli a distanza

Il datore di lavoro provvederà ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle RSU, o in loro assenza alle RSA o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. Firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della L. n. 300/70 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

11) Sicurezza

La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza della cooperativa di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

È facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza

In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

12) Riservatezza

A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

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 AGE-SPI, 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 due anni e che vogliano intraprendere o riprendere un'attività
- lavoratrici di qualsiasi età residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico.

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

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

- la durata del contratto, entro un minimo di nove ed un massimo di diciotto mesi, salvo il caso dei soggetti con handicap fisico o mentale per i quali la durata potrà estendersi fino a trentasei mesi. Qualora si tratti di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, la durata massima sarà di 12 mesi entro i quali la durata effettiva sarà stabilita tenendo conto della congruità delle competenze possedute dalla lavoratrice o dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di inserimento;

- il progetto individuale di inserimento, definito con il consenso della lavoratrice o del lavoratore, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del soggetto al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Il progetto di inserimento dovrà prevedere (a) la qualificazione al cui conseguimento il progetto è preordinato; (b) le modalità con cui verrà realizzata la formazione. Questa sarà composta da una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da impartire nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione del servizio, e sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali della lavoratrice o del lavoratore; il periodo di prova, secondo quanto previsto all'art. 16 del presente 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 due livelli rispetto al livello di inquadramento spettante alle lavoratrici ed ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle a cui è preordinato il progetto di inserimento o reinserimento;

- il trattamento di malattia e infortunio, secondo quanto previsto dall'art. 68, con riproporzionamento in base alla durata del rapporto prevista nel contratto di inserimento e comunque non inferiore a 70 giorni;

- l'utilizzazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto di inserimento o reinserimento delle facilitazioni esistenti nell'Ente ed il godimento da parte loro delle eventuali indennità sostitutive corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente Contratto, quali i compensi per lavoro ordinario e straordinario festivo, notturno, festivo-notturno.

Per quanto riguarda il numero massimo dei contratti di inserimento o reinserimento che potranno essere utilizzati da ogni singolo Ente, si fa riferimento all'art. 22 del presente 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 ed all'accordo interconfederale in materia dell'11 febbraio 2004.

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

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 6° livello compreso.

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

- a) per la sostituzione di personale in sciopero;
- b) presso unità ove nei sei mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali;
- c) da parte di enti o istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08.

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 cinque prestatrici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in atto presso l'Ente utilizzatore.

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

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

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della L. 300/1970. Gli enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla RSU, o in mancanza alle RSA, o in mancanza alle O.S. territoriali firmatarie del presente ccnl, il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono utilizzare ed il motivo del ricorso ad esso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i tre giorni successivi alla stipula dei contratti in questione.

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

21. Apprendistato - A) Finalità dell'Istituto

1) Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le parti nel ritenere che tale tipologia d'impiego rientri nell'ambito del confronto sul mercato del lavoro, vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, in conformità con le direttive dell'Unione Europea e a quanto disposto dal D.Lgs. n. 167/2011, ritengono che l'istituto dell'apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani, sia un valido strumento, sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

2) L'apprendistato è un istituto che ha come fine l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso di transizione tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di acquisire una professionalità ed esperienza idonea ad offrire servizi altamente qualificati che, unitamente ai processi d'informatizzazione, sono indispensabili per la soddisfazione degli Utenti e degli enti committenti.

3) Le parti concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità, conformi da parte degli apprendisti.

4) In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 4, D.Lgs n. 167/2011, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche, i contenuti e la modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo.

B) Ammissibilità

1) Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tre tipologie:

- contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;

- contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca;

La tipologia del contratto di apprendistato per il conseguimento di alta formazione e di ricerca, per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato è demandata alle Regioni e Province autonome, in accordo con le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

2) L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale.

3) L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: 6, 5, 5s, 4, 4s, 3, 3s e 2 ovvero nelle posizioni economiche dal sesto al secondo della classificazione del personale, di cui all'art. 37 del ccnl. È invece escluso per i seguenti profili sanitari di seguito elencati: infermiere generico, infermiere, fisioterapista, logopedista, psicomotricista, medico, psicologo.

4) Su richiesta di una delle parti firmatarie del ccnl, in presenza dell'opportunità di disciplinare l'apprendistato per altre qualifiche o per specifici settori, le parti a livello nazionale si riuniranno entro giorni 60 per sviluppare ulteriori percorsi formativi relativi ai profili professionali da allegare al presente articolo.

C) Assunzione: requisiti del contratto, limiti numerici e di età

1) Requisiti del contratto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale potrà essere definito e consegnato al lavoratore entro i trenta giorni successivi alla stipulazione del contratto.

2) Proporzione numerica

In virtù dell'art. 2, comma 3 del D.Lgs. n. 167/2011, le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare non può superare l'80% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

3) Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del D.Lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

D) Percentuale di conferma

1) Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

2) La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

E) Periodo di prova

Può essere convenuto tra le parti un periodo di prova, risultante da atto scritto, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

F) Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1) Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento e il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

2) Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente ccnl.

3) Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

G) Obblighi del datore di lavoro

1) Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
 - b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
 - c) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
 - d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole cooperative, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
 - e) registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.
- 2) Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

H) Doveri dell'apprendista

- 1) L'apprendista deve:
- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
 - b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
 - c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;
 - d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
- 2) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

I) Trattamento normativo

- 1) L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.
- 2) Le ore di insegnamento di cui alla precedente lettera G), sono comprese nell'orario di lavoro.
- 3) Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente ccnl.
- 4) Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.Lgs. 151/2001
- 5) Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione dell'istituto contrattuale degli scatti di anzianità previsti dal presente contratto.
- 6) Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 66/03, pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

L) Trattamento economico

- 1) Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sotto indicate percentuali sul minimo contrattuale conglobato mensile, come previsto all'art. 42 del ccnl, relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:
- Per contratti di durata fino a 18 mesi:
- dal 1° al 9° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
 - dal 10° al 18° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.
- Per contratti di durata fino a 24 mesi:
- dal 1° al 12° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
 - dal 13° al 24° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.
- Per contratti di durata fino a 36 mesi:
- dal 1° al 18° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
 - dal 19° al 36° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.
- 2) Alla fine dell'apprendistato la posizione economica di inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

M) Malattia

- 1) Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente per la sua qualifica allo stesso trattamento del dipendente qualificato.
- 2) La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.
- 3) Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

N) Durata dell'apprendistato

- 1) Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze espresse in mesi per le seguenti categorie:
- | | |
|---------------------|---------|
| 6° | 18 mesi |
| 5°s - 5° - 4°s - 4° | 24 mesi |

3°s - 3° - 2° 36 mesi

2) La durata del contratto instaurato nei confronti dei soggetti per il raggiungimento della qualifica di educatore professionale, qualora l'apprendista sia in possesso di specifico titolo di studio, viene ridotta a 24 mesi, con la seguente progressione retributiva:

- dal 1° al 12° mese: 85%
- dal 13° al 24° mese: 90%

3) La durata del contratto instaurato nei confronti degli operatori socio sanitari effettivamente operanti in servizi e strutture socio sanitarie (4s) viene ridotta a 18 mesi, con la seguente progressione retributiva:

- dal 1° al 9° mese: 85%
- dal 10° al 18° mese: 90%

O) Estinzione del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'art 2118 c.c., ossia previo preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;
- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
- per avvenuto conseguimento della qualifica.

P) Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

1) Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, anche mediante affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

2) A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Q) La "formazione interna"

1) In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 167/2011, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.

2) Le parti inoltre individuano la durata - intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione - (come previsto dai successivi punti S e T) e le modalità di erogazione della formazione stessa, per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

R) Tutor aziendale

1) All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale.

2) Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

3) Nelle imprese con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle imprese fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.

4) Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.

5) Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 167/2011, avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

S) Durata della formazione

1) L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

2) Per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e per il contratto di apprendistato di alta formazione di ricerca, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalla normativa nazionale e dalle Regioni.

3) Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

4) Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

5) L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, Educatore, OSS, Animatore ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo dell'apprendista e formalizzabili nel libretto dell'apprendista.

T) Formazione: contenuti e modalità di erogazione

1) Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.

2) Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali, e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro.

Qualora le Regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà dell'impresa procedere direttamente alla erogazione della formazione.

3) I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

4) Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie e per la cui concreta determinazione si rimanda all'allegato.

5) La formazione svolta deve essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo in mancanza su appositi supporti informatici o su fogli firma.

U) Commissione apprendistato

Al fine di ultimare la definizione dei profili formativi e di monitorare l'andamento dell'utilizzo dell'istituto dell'apprendistato, le parti convengono di insediare presso l'Ente Bilaterale una apposita commissione paritetica composta da 12 componenti, 6 di parte datoriale e 6 di parte sindacale equamente ripartita tra le OO.SS. stipulanti il presente ccnl.

V) Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione e formazione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

22. Somministrazione di lavoro a tempo determinato. 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 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 incontro tra domanda e offerta di lavoro. Attualmente la principale normativa di riferimento è rappresentata dal D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, innovato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001 n. 100, successivamente modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003.

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

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

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

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

Il lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

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

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

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

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

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

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

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

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

1) volontarietà di entrambe le parti;

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

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

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

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

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

Avranno diritto al passaggio a "tempo parziale" le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa certificata dai servizi sanitari competenti per territorio. Essi avranno altresì il diritto, a richiesta, di tornare al "tempo pieno".

La presente previsione contrattuale prevede che:

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

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

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

1) lavoro supplementare:

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

2) variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa:

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

b) consenso del lavoratore;

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

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

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

b) consenso del lavoratore;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entro giugno 2013 verrà istituita un'apposita Commissione che valuterà la possibilità di concordare strumenti contrattuali specifici per definire le figure sostitutive per i periodi di assenza straordinaria dei lavoratori, anche attraverso la verifica del part time misto.

Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro

TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

24. Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche - 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.

Altresì si conviene che si possa attivare la loro sostituzione in base a quanto previsto dall'art. 17.

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 ed ambiente di lavoro - Nel confermare che tale materia rientra tra i compiti di elaborazione e di negoziazione previsti nei settori di cui all'art. 1, le parti rinviando allo specifico accordo, allegato al presente contratto, l'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008.

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

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

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

29. Attività di volontariato - Le lavoratrici ed i lavoratori che fanno parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della 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 ed ai lavoratori è riconosciuta l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

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

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

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

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

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

Dei permessi di cui al presente articolo, potranno altresì usufruire i lavoratori migranti per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, e/o perfezionamento della lingua Italiana, anche dal punto di vista tecnico-operativo, organizzati da istituti riconosciuti.

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 dall'organizzazione del servizio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

INQUADRAMENTO

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

Quadri (Declaratoria)

Appartengono alla categoria dei quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla L. 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa; ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Livello 1°

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Direttore di unità operativa;
- Capo area.

Livello 2°

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

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

Livello 3° super

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Terapista della riabilitazione, fisioterapista;
- Fisiochinesiterapista, logopedista, psicomotricista, terapista della neuro e psicomotricità della età evolutiva;
- Assistente sociale;
- Infermiere professionale,
- Vigilatrice d'infanzia, infermiere pediatrico;
- Educatore professionale;

- Terapista occupazionale;
- Animatore professionale;
- Altro personale in possesso di diploma di laurea di primo livello che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Livello 3°

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

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

Livello 4° super

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore socio-sanitario a soggetti non autosufficienti, in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali 2;
- Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative regionali 2;
- Operatore tecnico di assistenza ai soggetti non autosufficienti 2;
- Coordinatore dei servizi ausiliari;
- Puericultrice;
- Educatore fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione.

Attività dell'operatore socio-sanitario, dell'operatore di assistenza (OSS o altrimenti definito) e dell'operatore tecnico di assistenza collocati nei livelli definitivi 4°s e 4°

1) Assistenza diretta ed aiuto domestico alberghiero

- Assiste la persona, in particolare non autosufficiente o allettata, nelle attività quotidiane e di igiene personale;
- Realizza attività semplici di supporto diagnostico e terapeutico;
- Collabora ad attività finalizzate al mantenimento delle capacità psico-fisiche residue, alla rieducazione, riattivazione, recupero funzionale;
- Realizza attività di animazione e socializzazione di singoli e gruppi;
- Coadiuvava il personale sanitario e sociale nell'assistenza al malato anche terminale e morente;
- Aiuta la gestione dell'utente nel suo ambito di vita;
- Cura la pulizie e l'igiene ambientale.

2) Intervento igienico sanitario di carattere sociale

- Osserva e collabora alla rilevazione dei bisogni e delle condizioni di rischio-danno dell'utente;
- Collabora alla programmazione degli interventi assistenziali;
- Valuta, per quanto di competenza, gli interventi più appropriati da proporre;
- Collabora all'attuazione di sistemi di verifica degli interventi;
- Riconosce ed utilizza linguaggi e sistemi di comunicazione-relazione appropriati in relazione alle condizioni operative;
- Mette in atto relazioni-comunicazioni di aiuto con l'utente e la famiglia per l'integrazione sociale ed il mantenimento e recupero della identità personale.

3) Supporto gestionale, organizzativo e formativo

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

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 2;
- Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti autosufficienti con titolo riconosciuto da normative regionali 2;
- Operatore tecnico di assistenza a soggetti autosufficienti 2;

- 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 mansione2.

Attività dell'operatore generico di assistenza (ASA o altrimenti definito) collocato nei livelli definitivi 5°s e 5°:

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

Nota: Le parti concordano di precisare ulteriormente ove inserire questi profili professionali, anche suddividendoli per discipline speciali correlate ai settori specificati di cui all'art. 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 2;
- Animatore-accompagnatore;
- Operaio qualificato;
- Centralinista;
- Impiegato d'ordine;
- Capo guardarobiere;
- Bagnino;
- Autista;
- Aiuto Cuoco;
- Addetto ai servizi operativi d'ingresso.

Livello 6° super

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Addetto ad attività polivalenti.

Livello 6°

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operaio generico;
- Portiere;
- Custode;
- Bidello;
- Telefonista;
- Fattorino;
- Operai addetti:
- Lavanderia;
- Stireria;
- Guardaroba;
- Cucina;
- Magazzino;
- Personale addetto alla vigilanza;
- Personale di servizio esclusivamente addetto ai piani e/o sala.

Livello 7°

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Personale di fatica e/o pulizia.

Nota: Le parti concordano di costituire una commissione paritetica di studio, composta da tre componenti per AGeSPI e tre per OO.SS. che, al fine di una migliore qualità del servizio, approfondisca le questioni connesse con: l'assetto classificatorio del personale secondo criteri che tengano conto dell'oggettività dell'inquadramento in riferimento all'attività svolta, nel rispetto delle esigenze organizzative e gestionali dell'Ente e delle aspettative del personale, nonché della articolazione nella ambito della sfera di applicazione del presente contratto; 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 2013 e i risultati dello studio serviranno per ratificare un nuovo modello di classificazione.

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 tre 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 ed al lavoratore competerà l'inquadramento al livello superiore.

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

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

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.

TRATTAMENTO ECONOMICO

42. Elementi della retribuzione - Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione mensile globale della lavoratrice e dei lavoratori 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 seguente tabella A.

Tab. A - Livello retribuzioni al 30 giugno 2012

Livello	Indennità funzione	Minimo	Totale	Aumenti dal:		
				1° agosto 2012	1° gennaio 2013	1° luglio 2013
Q	100	1.703,82	1.803,82	38,67	25,33	25,33
1	0	1.602,39	1.602,39	36,36	23,83	23,83
2	0	1.511,12	1.511,12	34,29	22,47	22,47

3s	0	1.399,55	1.399,55	31,76	20,81	20,81
3	0	1.348,85	1.348,85	30,61	20,06	20,06
4s	0	1.277,86	1.277,86	29,00	19,00	19,00
4	0	1.237,30	1.237,30	28,08	18,40	18,40
5s	0	1.217,02	1.217,02	27,62	18,10	18,10
5	0	1.186,58	1.186,58	26,93	17,64	17,64
6s	0	1.156,17	1.156,17	26,24	17,19	17,19
6	0	1.125,74	1.125,74	25,55	16,74	16,74
7	0	1.044,60	1.044,60	23,71	15,53	15,53

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

Salario accessorio per funzioni di coordinamento - Alle dipendenti ed ai dipendenti che assumano anche pro-tempore la funzione di coordinamento di figure professionali di pari livello, anche per effetto di norme legislative o regolamentari regionali o nazionali, verrà riconosciuto un salario accessorio di € 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 terzo e terzo super.

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 ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 42.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 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 il mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 42 in atto al 30 giugno immediatamente precedente.

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

Non hanno diritto alla 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 tredicesima mensilità. Ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 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 CUAF (Cassa Unica Assegni Familiari) gestita dall'INPS, si stabilisce che al personale dipendente avente diritto verrà corrisposto per i propri familiari un trattamento di famiglia secondo la disciplina vigente per la 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 ed ai lavoratori che abbiano compiuto la maggiore età, per i periodi successivi alla loro assunzione, spettano scatti triennali di anzianità per l'attività svolta presso la stessa istituzione, fino ad un massimo di 10 (dieci) scatti. Gli importi mensili degli scatti sono i seguenti:

Quadri	€ 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	€ 26,86
6	€ 25,82
7	€ 24,27

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

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

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, ed a € 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.

ORARIO, FESTIVITÀ, RIPOSI

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 OO.SS. 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. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l'istituzione.

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

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

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

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

Allo stesso livello di istituzione, per particolari esigenze organizzative legate alla continuità del servizio, potrà altresì essere concordato che qualora la lavoratrice o il lavoratore non possano usufruire del riposo settimanale, dovrà essere loro garantito un equivalente riposo compensativo.

Il predetto riposo compensativo dovrà essere goduto entro i sette giorni successivi. Sono fatti salvi gli accordi in materia attualmente in essere.

Le quattro festività abolite di cui alla L. 5 marzo 1977 n. 54 ed al D.P.R. 28 gennaio 1985 n. 792 sono state assorbite nel normale orario di lavoro di cui al presente articolo.

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

Riduzione di orario - Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto ad un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a nove giornate lavorative annue, convenzionalmente assimilate a 57,66 ore, comprensive della festività del 4 novembre. 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.

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.

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 ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio.

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

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

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate avranno diritto ad un corrispondente riposo supplementare retribuito da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio o all'accantonamento delle ore che potranno confluire, su richiesta del lavoratore, nella "Banca Ore" di cui all'art. 66 del presente ccnl.

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

In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto alle lavoratrici ed ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera di cui all'art. 42.

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

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

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

55. Ferie - Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6 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. 42.

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

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

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

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

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

Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

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 ed 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 ed i lavoratori interessati e la relativa prestazione va contenuta, di norma, entro 10 volte al mese, salvo casi particolari connessi alle dimensioni della struttura ed alla sua organizzazione (es. comunità alloggio, gruppi-famiglia, ecc.).

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

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.

MISSIONI E TRASFERIMENTI

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 ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'istituzione;
- d) una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera di cui all'art. 41; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

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

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

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

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

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 dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto. Tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea dall'art. 58, ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;
- b) alla lavoratrice e al lavoratore che sia capofamiglia e cioè che abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
 - 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
 - 2) il rimborso delle spese effettive di trasporto del mobilio e del bagaglio;
 - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso verrà corrisposto per un massimo di 6 mesi;
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea dall'art. 58, per sé e per ciascun convivente a carico;
 - 5) la diaria è ridotta a 3/5 per i figli conviventi a carico.

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

Le diarie o 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 ed il lavoratore avranno diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

60. *Condizioni di trasferibilità* - A norma dell'art. 13 della 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, congedi**

61. *Aspettativa per servizio militare e richiamo alle armi, aspettativa per servizio civile* - L'aspettativa volontaria per servizio militare o per servizio civile è regolamentata secondo le norme legislative vigenti e quanto concordato all'art. 64-bis: Volontariato e servizio civile.

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 primo mese, all'intera retribuzione;

b) per il secondo e terzo mese, alla metà della retribuzione.

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

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

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

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;

b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;

c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto resta sospeso sino alla fine del richiamo e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti della anzianità di servizio.

62. Tutela della maternità e della paternità - La tutela ed 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 della 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 ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'art. 5 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A testo unico 151/2001.

Congedo maternità

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, che è di cinque mesi, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

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

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

- domanda su apposito modulo predisposto dall'INPS;

- certificato medico di gravidanza indicante, fra l'altro, il mese di gestazione alla data della visita e la data presunta del parto;

- la lavoratrice, per usufruire dei diritti conseguenti al parto, deve inoltrare all'Ente datore di lavoro e all'INPS, entro 30 giorni dall'evento, il certificato di nascita del bambino o dichiarazione sostitutiva.

Trattamento economico

Per tutto il periodo di congedo di maternità, la lavoratrice percepirà una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione a carico dell'Istituto previdenziale, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6 e 12 comma 2 del TU 152/2001. Il congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari 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. 42.

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

Riposi giornalieri

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

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

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

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

Divieto di lavoro notturno

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

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

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

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

Divieto di licenziamento

Le lavoratrici non potranno essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di congedo di maternità, nonché fino ad un anno di età del bambino salvo i casi previsti dall'art. 54 del D.Lgs. 26 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 un anno di età del bambino, con le stesse mansioni o mansioni equivalenti.

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

Dimissioni

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

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

Congedo parentale

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

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

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

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

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

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

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

Trattamento economico

Durante il congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto a percepire, a carico dell'Istituto previdenziale, un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera senza alcun limite di reddito fino ai tre anni del bambino e per un periodo di astensione complessivo tra i genitori non superiore a 6 mesi.

Nel caso di adozione o affidamento il predetto limite è elevato a sei anni.

L'indennità di cui sopra si prolunga fino agli otto anni di vita del bambino se il reddito del singolo genitore non supera il limite di 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio con esclusione degli effetti sulle ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

Figli con handicap grave

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

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

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

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

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

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

Malattia del figlio

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

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

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

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

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

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

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 Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, del medico di medicina generale o pediatra di libera scelta e, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, della relativa struttura sanitaria.

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

Il regolamento attuativo individua i gravi motivi nei seguenti:

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

Familiari aventi diritto all'assistenza:

- membri famiglia anagrafica;
- portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi;

- coniuge, figli, genitori, generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle, anche se non conviventi. L'Ente il datore di lavoro deve, entro 10 giorni dalla richiesta, concedere o meno il congedo, anche frazionato, dovendo in caso di rifiuto dare le motivazioni di ordine produttivo o organizzativo e definire il tempo di concessione. Il dipendente può chiedere il riesame della domanda nei successivi 20 giorni.

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

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

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

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

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

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

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

64-bis. Ulteriori permessi - 1) Volontariato e servizio civile

La società può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle Organizzazioni di volontariato di protezione civile di cui al D.P.R. n. 194/2001. A tali lavoratori potrà essere inoltre riconosciuta la possibilità di usufruire, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente ccnl.

La società può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli articoli 31 e 32 della L. 26 febbraio 1987, n. 49 e successive modificazioni, che intendano prestare la loro opera in Paesi in via di sviluppo, un periodo di aspettativa di durata anche superiore a quella massima di un anno.

L'aspettativa di cui ai due commi che precedono comporta la perdita dell'intera retribuzione e determina la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

2) Tutela delle dipendenze da sostanze stupefacenti, psicotrope ed alcoliche

Ai lavoratori tossicodipendenti si applicano le disposizioni contenute nella L. 22 dicembre 1975, n. 685. così come modificate dalla L. 26 giugno 1990, n. 162.

In attuazione dell'art. 29 della L. 26 giugno 1990, n. 162 e del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, i lavoratori assunti a tempo indeterminato di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso idonee strutture pubbliche o private, hanno diritto, nel rispetto delle richiamate condizioni di legge, ad un periodo di aspettativa non retribuito per tutta la durata della terapia e comunque non superiore a tre anni.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta richiedere un periodo di aspettativa non retribuito per la durata di tre mesi, qualora il Servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente.

L'aspettativa di cui ai commi II e III che precedono comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti economici e normativi. Ai fini previdenziali i lavoratori interessati potranno procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

In alternativa all'aspettativa di cui sopra potranno essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'applicazione del lavoratore presso uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra nonché alle attività più adeguate alla condizione dello stesso.

Le tutele di cui al presente articolo trovano applicazione, alle medesime condizioni e con le modalità di cui ai punti che precedono, anche nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato di cui sia accertato lo stato di alcool-dipendenza e che accedano ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle strutture terapeutico-riabilitative e socio- assistenziali abilitate.

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 ed ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed europee, nonché le consultazioni referendarie, saranno concessi 3 (tre) giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio, ai sensi dell'art. 119 del D.P.R. 30 marzo 1957 n. 361 e dell'art. 1 della L. 30 aprile 1978 n. 178.

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

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

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

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

Malattia

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

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

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

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

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

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

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

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto:

- a) alle prestazioni sanitarie del servizio sanitario nazionale;
- b) ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20°, e pari a 2/3 della normale retribuzione per i giorni successivi, da corrispondersi dall'INPS;
- c) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dall'istituzione, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) il 90% della normale retribuzione per i giorni dal 1° al 17°;
 - 2) il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 18° in poi;
- a) 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 spettanti, onde permettere all'Amministrazione di contabilizzare l'evento.

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

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

Titolo VII - Norme comportamentali e disciplinari

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

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

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

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

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

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

Nel caso del ritardo, la mancata giustificazione o la recidiva per la terza volta nell'anno solare daranno luogo, oltre alla trattenuta, anche ai provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 71. Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui sempre incombe alla lavoratrice ed al lavoratore l'onere della prova, le assenze e le prosecuzioni delle stesse debbono essere comunicate tempestivamente prima dell'inizio del servizio e successivamente idoneamente certificate entro 48 ore. Parimenti devono essere tempestivamente comunicati anche i rientri dalle assenze stesse.

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

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 tre ore di normale retribuzione;
- d) sospensione sino a tre giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

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

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

- 1) manchi di rispetto verso gli ospiti, solleciti o accetti mance dagli ospiti e loro familiari;
- 2) assuma sul lavoro un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni ed i colleghi e/o compia nei loro confronti atti o molestie, anche di carattere sessuale;
- 3) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione; ometta di preavvertire e/o giustificare le assenze come previsto dal precedente art. 70;
- 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 dell'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 dall'istituzione;

11) ometta di comunicare le eventuali variazioni del domicilio o della residenza, nonché le variazioni dei dati personali forniti all'atto dell'assunzione, nei casi in cui vi sia tale obbligo;

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 tre volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;

c) recidiva in una qualsiasi mancanza di pari gravità che abbia dato luogo a due sospensioni nel corso dell'anno;

d) furto;

e) danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di impianti o di materiale della istituzione;

f) atto implicantemente doloso o colpa grave con danno dell'istituzione;

g) alterazioni dolose dei sistemi di controllo di presenza della istituzione;

h) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi danni alle persone o alle cose;

i) insubordinazione grave verso i superiori;

j) violazione delle norme in materia di armi;

k) abbandono del posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione del lavoro o di ordini ricevuti che 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 della 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° livello	mesi 3
2° livello	mesi 2
3°s - 3° livello	mesi 1
4°s - 4° livello	giorni 25
5°s - 5° livello	giorni 25
6°s - 6° livello	giorni 15
7° livello	giorni 15

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

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

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

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 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 2° comma del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

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

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 OO.SS. territoriali;

b) la parte datoriale subentrante, in quanto rientrante nella sfera di applicazione del ccnl AGESPI, anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione e si impegna a garantire le condizioni economiche già percepite da ogni singola lavoratrice o singolo lavoratore derivanti dall'applicazione del 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 - Oltre al preavviso di cui all'art. 72 o, in difetto, alla corrispondente indennità di cui al penultimo comma dello stesso articolo, la lavoratrice ed il lavoratore assunta/o a tempo indeterminato avranno diritto, fino al 31 maggio 1982, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni, ad una indennità commisurata ad una mensilità di retribuzione di cui all'art. 42 per ogni anno di servizio prestato per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Il calcolo dell'indennità va effettuato per tutto il personale e per l'intera anzianità sulla base della retribuzione di cui all'art. 42, maggiorata dei ratei di 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 12° e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.

A partire dal 1° giugno 1982 trova piena applicazione la 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 od al lavoratore sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio.

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

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

Titolo IX - Procedura per l'esame delle controversie

76. Commissione paritetica nazionale o territoriale - È istituita in Roma presso la sede (AGESPI), la Commissione paritetica nazionale che dovrà esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali. A detta Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le Associazioni stipulanti il presente contratto o le organizzazioni locali facenti capo alle predette Associazioni nazionali stipulanti.

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

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

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

In ogni territorio i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente ccnl provvederanno alla costituzione di Commissioni paritetiche territoriali aventi il compito di:

a) esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione relative ad accordi di secondo livello 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. 108/1990 assumere i compiti di commissione di arbitrato di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articoli contrattuali.

Titolo X - Welfare contrattuale

77. Disciplina Quadri - 1) Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dal successivo art. 2.

Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli quadri saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

Le giornate di formazione scelte dal quadro saranno - sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

2) Assegnazione della qualifica

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

3) Polizza assicurativa

Ai quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

4) Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli art. 60, il trasferimento dei quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Il quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.

Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il quadro può fare ricorso al Collegio di conciliazione e arbitrato previsto al successivo art. 6.

5) Collegio di conciliazione e arbitrato

È istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dall'ultimo comma dell'articolo precedente.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale AGESPI territorialmente competente, un altro designato congiuntamente dalla FISASCAT e UILTUCS, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.

In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione imprenditoriale.

L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata A/R, il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento di cui al 4° comma del precedente art. 112.

Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

6) Indennità di funzione

A partire dal 1° gennaio 2014 l'indennità di funzione dei quadri è pari euro 156 per 14 mensilità.

7) Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S."

La Cassa di assistenza sanitaria per i quadri è di seguito disciplinata:

A decorrere dal 1° gennaio 2014 il contributo obbligatorio annuo a favore della Cassa è pari a euro 350,00 a carico del datore di lavoro e di euro 56,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei quadri.

Gli importi di cui al comma precedente sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente ccnl, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 35,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 42;
- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite da Qu.A.S., sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali.

La Cassa di assistenza sanitaria per i quadri è disciplinata da apposito regolamento concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.

Dichiarazione a verbale - Le parti convengono sull'obiettivo di estendere l'iscrizione alla Qu.A.S. dei quadri in quiescenza che intendano, a proprio carico, aderire. Al fine di verificarne la praticabilità, in termini organizzativi e di equilibrio finanziario, Qu.A.S. provvederà ad effettuare, entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto, un apposito studio dei dati relativi all'impatto economico, regolamentare e gestionale sull'attuale assetto della Cassa.

Lo studio così realizzato sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti per la definizione di uno specifico accordo.

8) Investimenti formativi - QUADRIFOR

Al fine di valorizzare l'apporto dei quadri e il loro sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali, le parti convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale.

Analogo impegno viene assunto per quanto concerne i sistemi di comunicazione, al fine di trasferire a tali figure professionali tutte le conoscenze relative all'impresa.

Quanto sopra indicato verrà realizzato favorendo la parità di sviluppo professionale del personale femminile nell'impresa.

A tal fine le parti individuano in QUADRIFOR, Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri del settore, l'Ente cui le imprese faranno riferimento per offrire ai quadri opportunità di formazione nell'ambito delle finalità di cui al 1° comma.

Il contributo obbligatorio annuo a favore di QUADRIFOR a decorrere dal 1° gennaio 2015 è pari a euro 75,00 (settantacinque/00), di cui euro 50,00 (cinquanta/00) a carico azienda e euro 25,00 (venticinque/00) a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei quadri.

9) Osservatorio

Le parti convengono di istituire presso il QUADRIFOR, Istituto per la formazione dei quadri, un Osservatorio nazionale composto pariteticamente da AGESPI, FISASCAT-CISL e UILTUCS al fine di elaborare indagini e rilevazioni sull'occupazione nazionale dei quadri nel settore, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con riferimento a nuove professionalità.

Dichiarazione a verbale - Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla L. 13 maggio 1985. n. 190.

78. Previdenza complementare - Fondo di previdenza complementare FON.TE.

- in considerazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 124 del 21 aprile 1993 in materia di disciplina delle forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari;

- preso atto delle sue successive modificazioni ed integrazioni, introdotte dalla L. 8 agosto 1995 che ha riformato il sistema pensionistico complementare e degli ulteriori interventi legislativi sopravvenuti;

Le parti convengono di estendere anche ai lavoratori a cui viene applicato il presente contratto, l'istituzione del fondo di previdenza complementare, con la possibilità di aderire ai fondi contrattuali di previdenza complementare, attraverso l'adesione al Fondo "Fon.Te." già costituito.

La quota di iscrizione, di contribuzione, nonché di TFR saranno così regolamentate:

- dal 1° gennaio 2013 il contributo a carico dei datori di lavoro per ogni lavoratore iscritto al fondo Fon.Te. sarà pari all'1,05% della contribuzione utile ai fini del TFR;

- dal 1° gennaio 2013 il contributo minimo a carico del lavoratore sarà pari allo 0,55% della retribuzione utile per il computo del TFR;

La quota di iscrizione una tantum pari a 15,49 euro sarà così ripartita:

- 11,88 euro a carico del datore di lavoro

- 3,61 euro a carico del lavoratore

- la quota di TFR da versare al Fondo è regolata dalla normativa in vigore.

Le parti, nel riconfermare l'importanza svolta dalla previdenza complementare nell'ambito del sistema previdenziale, concordano di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

79. Formazione continua (Fondo Professioni) - Le parti individuano in Fondo Professioni (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua per le imprese del settore) il Fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

80. Assistenza Sanitaria Integrativa - Le parti sociali hanno provveduto di istituire un Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori del settore applicanti il ccnl AGeSPI (Fondo FAST), che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

A decorrere dal 1° luglio 2013, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del presente contratto, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa, del presente contratto.

Sempre a decorrere dal 1° luglio 2013, sono iscritti a detto Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del presente contratto, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa del presente contratto.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari a: per il personale assunto a tempo indeterminato, 5 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° luglio 2013.

I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

È inoltre dovuta al Fondo una quota "una tantum", a carico dell'azienda, pari a 30 euro per ciascun lavoratore di cui ai precedenti commi 2 e 3.

Il regolamento del Fondo potrà consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione, con i limiti previsti dal regolamento.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore dell'obbligatorietà dell'iscrizione al Fondo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Dichiarazione a verbale - Le parti, in una logica di valorizzazione dell'assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

81. Diritto delle prestazioni del welfare contrattuale - Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente ccnl si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo FAST). Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 5 euro, nonché la quota "una tantum", concordati in occasione del rinnovo del ccnl, sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente ccnl.

Conseguentemente, i lavoratori individuati hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza del rapporto di lavoro.

Pertanto, l'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Non è, inoltre, consentito ai datori di lavoro stipulare polizze, a favore dei dipendenti, alternative a quella prevista del presente ccnl e deve ritenersi irrinunciabile ed inderogabile il diritto del dipendente a detta assistenza sanitaria supplementare. Anche l'eventuale corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di versare al Fondo FAST, i contributi previsti.