

CISL FP

UIL FPL

FENASCOP

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

*per le lavoratrici ed i lavoratori  
dipendenti delle  
istituzioni aderenti alla*

**Fenascop**

***2010 - 2012***



## PREMESSA

*Il rinnovo dei Contratti del Comparto Socio Sanitario per gli anni 2010 - 2012 coincide con un periodo di forte crisi del settore, che ha visto nascere e svilupparsi nuove realtà nell'organizzazione dei servizi negli anni precedenti.*

*Particolare incidenza negativa, per le strutture che aderiscono a FENASCOP e operano in regime di accreditamento con il Servizio Sanitario Nazionale, hanno avuto, sommandosi ad un ormai pluriennale politica di tagli al SSN, le politiche degli ultimi governi con la c.d. "spending review" che in molti SSR si è sviluppata non attraverso politiche di riorganizzazione e miglioramenti dei servizi con risparmi di spesa, ma con "tagli" indiscriminati ai servizi che, nel caso delle strutture accreditate anche aderenti a FENASCOP, in molti casi, hanno significato la richiesta di riduzione dei costi a parità di prestazioni rese, talvolta anche in esplicita deroga alle norme tariffarie vigenti a livello regionale, o richiesta di riduzione delle prestazioni al di sotto dei Livelli Essenziali di Assistenza previsti dalla normativa statale in osservanza della competenza esclusiva in materia prevista dalla Costituzione (art. 117 Cost.), anche attraverso la previsione, in taluni casi, di gare di appalto al massimo ribasso, per l'erogazione di servizi psichiatrici residenziali. FENASCOP a fronte di alcune di queste derive gravemente lesive dei diritti dei cittadini oltre che delle imprese, profit e non profit ad essa aderenti, ha pertanto dovuto ricorrere anche all'autorità giudiziaria amministrativa contro alcuni provvedimenti assunti a livello regionale.*

*Come in passato, quindi, risulta evidente il ruolo centrale delle Regioni che devono autorizzare e accreditare le strutture abilitate ad erogare servizi ai cittadini per conto del SSN.*

*È necessario che queste politiche vengano realizzate con la partecipazione di tutti i soggetti interessati, nella trasparenza e privilegiando la semplificazione amministrativa, nonché i diritti anche di libera scelta dei cittadini del luogo di cura, e della giusta remunerazione delle prestazioni accreditate rese per il Servizio Sanitario Regionale, in modo che non vengano lesi i legittimi diritti anche delle imprese, profit e no profit, che le erogano, e quindi vengano altresì garantiti anche i diritti dei lavoratori che in esse prestano servizio, garantendone altresì la possibilità di formazione continua e di qualificazione professionale prevista dalla normativa ECM.*

*Il Contratto Nazionale può offrire uno strumento omogeneo alle pubbliche amministrazioni per definire le tariffe e gli accreditamenti ed intende anche introdurre strumenti di intervento Paritetici per monitorare il settore, seguirne lo sviluppo ed assumere le iniziative formative e di riqualificazione utili a sostenere il livello qualitativo delle prestazioni.*

*La realizzazione di questo risultato implica un continuo confronto con i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni, la costituzione di enti bilaterali, osservatori nazionali e regionali del settore che coinvolgano tutte le associazioni imprenditoriali e sindacali per realizzare gli obiettivi di una normativa omogenea per tutti i servizi alla persona.*

*Con questo indirizzo si è deciso di continuare il confronto con tutte le parti iniziato con la stipula del CCNL Fenascop, valorizzando le specificità che esse rappresentano e salvaguardando il patrimonio storico di relazioni e confronti contrattuali.*

## **TITOLO I**

### **VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

#### ***Art. 1 Ambito di applicazione***

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si applica a tutte le lavoratrici e i lavoratori delle Imprese Private o Sociali, Fondazioni, Associazioni con o senza figura giuridica riconosciuta, in seguito definite Istituzioni, aderenti alla FENASCOP operante nel settore socio-sanitario extraospedaliero del *terzo settore*. Tali strutture, erogano in regime residenziale o semiresidenziale, prestazioni di tipo terapeutico, relazionale, riabilitativo ed ambientale a soggetti con problematiche psichiatriche.

Le strutture che applicano il presente CCNL ospitano persone in situazione di post-acuzie e/o cronicità, per le quali anche il termine “riabilitazione” può assumere tanto il significato di “reinserimento nel normale contesto di vita”, quanto quello di “riduzione del livello di dipendenza” ed “acquisizione e mantenimento del massimo grado di autonomia possibile”.

Queste strutture si caratterizzano pertanto per un alto livello socio-assistenziale e per interventi sanitari e riabilitativi di base, anche di tipo sanitario che si possono definire ad alta specialità e tecnologia “umana”.

Le lavoratrici e i lavoratori impegnate/i nei servizi, pur avendo per alcune figure lo stesso titolo professionale di quelle operanti nelle strutture sanitarie, debbono essere in possesso di una professionalità caratterizzata anche e soprattutto da un alto livello di competenze essendo il loro intervento improntato prevalentemente ad attività di nursing e relazioni, oltre che in possesso di specifiche competenze ed esperienze nel campo dell’assistenza psichiatrica soprattutto extraospedaliera.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina la regolamentazione del trattamento normativo ed economico e si applica a tutte le lavoratrici e i lavoratori delle istituzioni Fenascop.

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

#### ***Art. 2 Disposizioni generali***

Per quanto attiene le materie non disciplinate dal presente contratto, o solo parzialmente regolate dal presente contratto, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato, nonché allo Statuto dei Diritti dei Lavoratori, in quanto applicabili.

#### ***Art. 3 Inscindibilità delle norme contrattuali***

Le norme del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con altro trattamento previsto da altri contratti collettivi nazionali di lavoro.

Eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate al tavolo negoziale nazionale per l'interpretazione autentica della norma.

Sono fatte salve, ad esaurimento, le condizioni normo economiche di miglior favore.

Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

#### ***Art. 4 Decorrenza e durata***

Nel rispetto dell'*Accordo Quadro sulla Riforma degli Assetti Contrattuali* del 22 gennaio 2009 le parti confermano un modello di assetto contrattuale che prevede:

- Un Contratto Collettivo Nazionale di lavoro con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;
- Un secondo livello di contrattazione aziendale o alternativamente territoriale, con vigenza triennale.

Il presente contratto produce i suoi effetti normativi ed economici a partire dal 1° gennaio 2010 e sino a tutto il 31 dicembre 2012.

Alla sua scadenza, il presente contratto, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo nazionale.

Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

In sede di rinnovo, del contratto collettivo nazionale di lavoro le parti hanno individuato l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo per il triennio 2010/2012 nel nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato), ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata nel triennio.

In ogni caso, il presente contratto conserva la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL.

#### ***Art. 5 Condizioni di miglior favore***

Sono fatte salve ad esaurimento, le eventuali condizioni di miglior favore in atto per le lavoratrici ed i lavoratori in forza alla data di decorrenza del presente contratto.

Come tali sono da intendersi quelle risultanti rispettivamente nell'ambito del trattamento normativo ed economico.

## TITOLO II

### RELAZIONI SINDACALI

#### ***Art. 6 Diritto di informazione e confronto tra le parti***

Le parti, condividono la necessità di un maggiore sviluppo di corrette relazioni sindacali.

In questo senso, particolare importanza rivestono l'esame delle problematiche proprie del settore e l'individuazione delle occasioni di sviluppo e dei punti di debolezza.

A tal fine, le parti, in relazione alle distinte competenze statutarie e organizzative, alle diverse articolazioni nell'ambito nazionale e territoriale e alle rispettive responsabilità si impegnano alla più ampia diffusione di dati e informazioni che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro anche al fine di uno sviluppo sempre più responsabile e qualificato del ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le sedi di informazione e confronto sono:

- ***Livello nazionale***

Annualmente, in appositi incontri di norma entro l'autunno, ciascuno per le proprie competenze porterà a conoscenza:

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

- ***Livello regionale e/o territoriale***

Semestralmente, in appositi incontri richiesti da una delle parti e ciascuno per le proprie competenze porterà a conoscenza:

- l'andamento del settore, con particolare attenzione all'assetto dei servizi, ad eventuale situazione di crisi ed al dato occupazionale;
- le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione e/o accreditamento, dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL;
- la verifica dei programmi e i progetti di sviluppo;
- concordare le opportune iniziative affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di ECM, qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL.

- ***Livello di struttura***

Fermo restando le competenze proprie delle Strutture interessate, queste garantiranno, alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU o in assenza alle RSA una tempestiva informazione:

- riguardante il personale,

- l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi,
- i rapporti diretti e/o di convenzione od accreditamento con gli Enti Pubblici,
- ai progetti e programmi di sviluppo nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente CCNL.

## **Art. 7 Contrattazione**

- La contrattazione di cui al presente C.C.N.L. si suddivide in due livelli:
  - I° livello – Contrattazione Collettiva Nazionale
  - II° livello – Decentrata Integrativa : Regionale, Provinciale o Territoriale e di Struttura (intesa come singola unità produttiva).
- Sono titolari della contrattazione di secondo livello le Rappresentanze Territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, secondo quanto previsto dal regolamento confederale del marzo 1991 e dall'Accordo 22 gennaio 2009. Qualora la contrattazione dovesse concretizzarsi a livello di singola struttura dovrà coinvolgere anche l'RSU o, in loro assenza, le RSA.

Le R.S.U. sono elette con riferimento al regolamento da definire entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL. Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale le seguenti tematiche:

- Validità ed ambito di applicazione del contratto;
  - Relazioni sindacali;
  - Diritti sindacali;
  - Attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
  - Norme comportamentali e disciplinari;
  - Ordinamento professionale;
  - Orario di lavoro;
  - Permessi, aspettative e congedi;
  - Formazione professionale;
  - Trattamento economico.
- In ciascuna struttura, o a livello territoriale, le parti potranno stipulare il contratto collettivo decentrato integrativo.
  - In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
    - I criteri relativi:
      - ai sistemi di incentivazione delle lavoratrice e dei lavoratori sulla base di obiettivi e di programmi per l'incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;
      - alle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
      - alla ripartizione delle eventuali ed ulteriori risorse da destinare alle lavoratrice e ai lavoratori;
      - alla progressione orizzontale delle lavoratrice e dei lavoratori;
      - i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento delle lavoratrice e dei lavoratori per l'adeguamento ai processi di innovazione;
    - le linee di indirizzo per la garanzia e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per

l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività delle lavoratrice e dei lavoratori disabili;

- implicazioni in ordine alle qualità del lavoro e alla professionalità delle lavoratrice e dei lavoratori in conseguenza delle innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda dei servizi;
- le pari opportunità, per le finalità e con le modalità stabilite dalla legge;
- le modalità di gestione delle eccedenze delle lavoratrice e dei lavoratori secondo la disciplina e nel rispetto della normativa vigente in materia;
- ogni altra materia espressamente demandata, dal presente Contratto.

### ***Art. 8 Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali***

Le parti con il presente accordo si propongono di ottemperare a quanto previsto dalla legge n. 146 del 12.6.90, come modificato dalla legge 11 aprile 2000 n. 83 e successive modifiche ed integrazioni (s.m.i.) in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero.

Le parti inoltre si propongono con il presente accordo di garantire il diritto di sciopero, che costituisce una libertà fondamentale per ogni lavoratrice e lavoratore, attraverso metodi e tempi capaci di garantire il rispetto della dignità e dei valori della persona umana.

Le organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il diritto allo sciopero secondo criteri e modalità indicate nel presente contratto.

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge n. 146 del 12.06.1990, come modificata dalla legge n. 83 del 11.04.2000, la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare in ambito socio-sanitario le seguenti tipologie di servizi essenziali, convenendo che a livello di struttura possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa:

- le prestazioni medico-sanitario,
- l'igiene,
- l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisico e psichico ivi compreso il trasporto infermi e/o la confezione,
- distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti,
- minori,
- soggetti affidati in cura a strutture residenziali,
- tutelari,
- a servizi di assistenza domiciliari, e comunque istituzionali e/o dovuti in forza di leggi o accordi che considerano la non sospensione del servizio.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla costituzione.

Ai fini di quanto indicato, in sede di contrattazione decentrata vengono individuati per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili, tali contingenti dovranno essere pari a quelli previsti per il turno di domenica e delle giornate festive.

## ***Art. 9 Appalti e cambi di gestione***

In considerazione del fatto che il settore di cui trattasi può essere caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti di appalto o convenzioni o accreditamento ed è quindi, soggetto, a frequenti cambiamenti sul piano della gestione, le parti, sottolineando la necessità di operare, pur nella distinzione dei ruoli, ai diversi livelli, ivi compresi quelli istituzionali, al fine di perseguire la continuità, le condizioni di lavoro acquisite dal personale e la qualità del servizio, concordano quanto segue:

- la parte Imprenditoriale nel caso di cessazione dell'attività o servizio o parte di questi, ne darà formale, preventiva e tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali della struttura ed alle OO.SS territoriali;
- la parte Imprenditoriale con la massima tempestività possibile e comunque prima che si verifichi l'evento, è tenuta a dare formale comunicazione alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione; si impegna a garantire ad ogni lavoratrice o lavoratore le condizioni giuridiche ed economiche derivanti dall'applicazione del presente CCNL, ivi compresi gli scatti di anzianità e gli eventuali accordi integrativi.

In caso di modifiche o mutamenti significativi dell'organizzazione del lavoro, dell'organizzazione dei servizi e/o delle tecnologie produttive adottate, anche dovute all'intervento del committente che abbiano eventuali ripercussioni sul dato occupazionale e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, le parti attiveranno un confronto finalizzato alla ricerca condivisa di altri modi, settori e/o servizi, anche con orari diversi e in mansioni equivalenti, che consentano di impiegare le lavoratrici e i lavoratori eventualmente risultanti eccedenti.

## ***Art. 10 Pari opportunità tra uomo e donna***

Ai fini di una piena e puntuale applicazione del decreto legislativo 198 del 2000 e della legge 183 del 2010, è costituito a livello nazionale il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

E' composto da una/un componente designato da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Associazione; i componenti durano in carica quattro anni.

Il CUG, sostituisce il comitato per le pari opportunità, ai sensi del Decreto Legislativo 183 del 2010 (collegato al lavoro), unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed il mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, o da altre disposizioni.

Il CUG, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica; contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per le lavoratrici ed i lavoratori.

Inoltre, potranno, essere istituiti C.U.G. presso ogni realtà associative regionali e strutture associative aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti.

La Struttura Associativa assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento.

Le risorse per il loro funzionamento saranno reperiti prioritariamente attraverso finanziamenti di cui all'art. 44 del D.L.vo 198/2006 e successive modificazioni.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa in vigore.

### ***Art. 11 Attività di volontariato***

Le lavoratrici ed i lavoratori che fanno parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991 n. 266 ai fini dell'espletamento di attività gratuite 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 di svolgere tali attività.

### ***Art. 12 Tutele delle lavoratrici e dei lavoratori in condizioni di disabilità***

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicaps si fa riferimento alla legge 5 febbraio 1992 n. 104 e alla legge 8 marzo 2000 n. 53.

La fruizione dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della stessa non comporta una contestuale riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima.

### ***Art. 13 Tutele delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche***

Per le lavoratrici e i lavoratori con rapporto di dipendenza a tempo indeterminato, per i quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica, la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcolismo cronico e grave debilitazione psicofisica e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono concesse le prerogative previste per legge come:

- aspettativa non retribuita per l'intero periodo del progetto presso strutture autorizzate;
- permessi giornalieri non retribuiti;
- riduzione di orario di lavoro;
- turni di lavoro agevolati
- utilizzo in compiti diversi da quelli abituali per la durata del progetto.

Spetta alla lavoratrice e al lavoratore il diritto alla conservazione del posto, esso dura per tutto il tempo necessario per l'esecuzione del trattamento riabilitativo (che potrà essere articolato anche per periodi frazionati) e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni.

## **TITOLO III**

### **DIRITTI SINDACALI**

#### ***Art. 14 Rappresentanze sindacali***

Le rappresentanze sindacali nella FENASCOP e nelle Istituzioni ad essa collegate sono le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) costituite sulla base di un regolamento che sarà sottoscritto dalle OO.SS. e dalla FENASCOP, entro sei mesi dalla stipula del presente contratto.

Nelle more della costituzione della RSU, esercitano le tutele di lavoratrici e lavoratori le RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) previste dalla Legge n. 300 del 20.05.1970 costituite ai sensi dell'articolo 19.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle Rappresentanze Sindacali nelle Istituzioni, viene riconosciuto alle Organizzazioni Sindacali un monte ore retribuito in ragione di 2 ore annue per dipendente; tale monte ore non potrà comunque essere inferiore a 50 ore annue nelle realtà che occupano meno di 25 dipendenti.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni che attengono agli eletti degli organismi statutari delle Organizzazioni Sindacali è previsto un monte ore retribuito di cui all'art. 23 della Legge n. 300 del 20/5/1970

#### ***Art. 15 Assemblea***

In relazione a quanto previsto dall'articolo 20 della Legge 300 del 20.05.1970, le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le Strutture dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali in riferimento all'articolo 25 della legge n. 300/70.

Le assemblee/riunioni possono riguardare la generalità o gruppi di lavoratrici e lavoratori e sono indette nella misura di 6 ore annue dalle R.S.U. di cui all'art. 15 del presente CCNL e nella misura di 4 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 ai dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà avvenire senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utenza. Andrà altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.

#### ***Art. 16 Diritto di affissione***

Le OO.SS. firmatarie del presente CCNL hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che l'Istituzione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno della

unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

### ***Art. 17 Permessi per cariche sindacali***

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti di Organismi Direttivi delle Organizzazioni Sindacali Nazionali, Regionali, Provinciali o Comprensoriali (deve intendersi quella in cui è insita la presenza delle strutture Sindacali Confederali - Camera del Lavoro - Unione sindacale Territoriale - Camera Sindacale Territoriale) di categoria e Confederali firmatarie del presente CCNL, hanno diritto, ai sensi dell'art. 30 dello Statuto dei Lavoratori a permessi retribuiti per l'espletamento delle attività sindacali, per partecipare a convegni a livello Nazionale indetti dalle Organizzazioni Sindacali di appartenenza.

Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo di 12 ore al mese non cumulabili, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 48 ore prima dalla responsabile o dal responsabile territoriale delle Organizzazioni Sindacali sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio di cui deve essere data comunicazione alla OO.SS interessata oltre che al Dirigente Sindacale.

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

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

### ***Art. 18 Aspettativa sindacale e permessi per funzioni pubbliche elettive***

Per il collocamento in aspettativa delle lavoratrici e dei lavoratori chiamate a ricoprire cariche pubbliche elettive o a ricoprire cariche Sindacali Nazionali, Regionali o Provinciali e per la concessione di permessi alle lavoratrici e ai lavoratori chiamate/i a funzioni pubbliche elettive, si rinvia alle disposizioni di cui alla Legge n. 300 articoli 31 e 32 e s.m.i..

### ***Art. 19 Contributi sindacali***

Le Lavoratrici ed i Lavoratori hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione Sindacale, firmataria del presente CCNL, per la riscossione di una quota mensile della retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari.

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

Le trattenute mensili operate dalle singole Sezioni sulle retribuzioni delle Lavoratrice e dei Lavoratori in base alle deleghe presentate dalle organizzazioni sindacali sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali con accompagnamento di distinta nominativa.

L'Associazione è tenuta, relativamente alla riservatezza dei nominativi del personale che abbia rilasciato la delega ed ai relativi versamenti effettuati alle singole OO.SS. a rispettare le previsioni del Codice per il trattamento dei Dati Personali (D. Lgs 196/03).

### ***Art. 20 Licenziamento e trasferimento del Dirigente Sindacale***

Il trasferimento od il licenziamento da un unità produttiva all'altra delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigente sindacale, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a 3 (tre) mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti l'esercizio della carica ricoperta, ferme restando le tutele derivanti dall'applicazione della legge 20 maggio 1970 n. 300.

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

## **TITOLO IV**

### **ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### ***Art. 21 Assunzione del Personale***

L'assunzione delle lavoratrici e dei lavoratori deve essere effettuata con l'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di diritto privato ai sensi del Dlgs. 26 maggio 1997 n° 152 e s.m.i.

L'assunzione deve risultare da atto scritto e contenere le informazioni previste dall'articolo 1 del Dlgs. 152/1997: la data di inizio del rapporto, l'orario di lavoro, la durata del periodo di prova, la qualifica, l'inquadramento, la retribuzione, il CCNL applicato, l'identità delle parti, la sede di assegnazione, nonché la sede ed il domicilio del datore di lavoro.

#### ***Art. 22 Documenti di Assunzione***

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 4 giugno 1968 n. 15, dal DPR 445/2000, dal Dlgs. 196/2003, e successive modificazioni e/o integrazioni all'atto dell'assunzione, le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti a presentare, o consegnare, o autocertificare laddove consentito, i documenti di seguito elencati, a prendere visione del CCNL e del regolamento interno della struttura ove esistente, ed a darne accettazione integrale di quanto in essi contenuto:

- Scheda anagrafica e professionale (in sostituzione libretto di lavoro e certificazione d'iscrizione all'ufficio di avviamento al lavoro);
- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di idoneità fisica rilasciato dalle autorità sanitarie competenti;
- libretto di idoneità sanitaria, ove richiesto, a norma di legge;
- titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente ecc.) in relazione alla qualifica;
- eventuale libretto di pensione;
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa;
- certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
- certificato di stato di famiglia;
- certificato delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto.

Le lavoratrici ed i lavoratori sono altresì tenuti a presentare certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi, devono inoltre, comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza, nonché tempestivamente tutti gli eventuali successivi spostamenti di residenza e di domicilio.

In relazione alle caratteristiche della Struttura, potranno essere attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse a rischi professionali, le lavoratrice e i lavoratori sono tenuti a sottoporsi. Gli oneri derivanti da tali esigenze sono a carico della Struttura.

Le parti, in considerazione della specifica dell'attività svolta, convengono di escludere dalla riserva di cui alla Legge 23/7/1991 n. 223 le assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali:

- assistente domiciliare e dei servizi tutelari,
- operatrice/ore socio-assistenziale,
- addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o,
- fisioterapista,
- infermiere,
- educatore professionale.

### ***Art. 23 Visite mediche***

Fermo restando l'adempimento di quanto previsto dal Dlgs. 81/2008 e successiva modifica e integrazione del Dlgs. 106 del 3 agosto 2009, prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro che si perfeziona all'atto della ricezione del nulla osta da parte dell'ufficio del dipartimento politiche del lavoro del ministero e della presentazione in servizio della lavoratrice o del lavoratore), la Struttura potrà accertarne la idoneità fisica attraverso visita medica da parte di strutture pubbliche, con oneri a proprio carico.

Successivamente alla assunzione e ogni qual volta ne ricorrono la necessità, le lavoratrici ed i lavoratori potranno essere sottoposti per la propria tutela della salute, ad eventuali ed ulteriori accertamenti presso le strutture sanitarie pubbliche; gli oneri per tali accertamenti e quelli periodici di prevenzione, saranno a carico della Struttura.

### ***Art. 24 Periodo di prova***

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

30 giorni lavorativi per i lavoratori delle categorie A e B  
60 giorni lavorativi per i lavoratori delle categorie C e D  
90 giorni lavorativi per i lavoratori delle categorie E - F

Durante tale periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice o al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro compiuto nonché ai ratei di ferie e della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturati.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella stabilita contrattualmente per la qualifica cui appartiene la lavoratrice o il lavoratore.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia la lavoratrice o il lavoratore potrà completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; fatta eccezione per la lavoratrice in stato di gravidanza, in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti con la data di inizio della assenza.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che nessuna delle parti abbia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice o il lavoratore si intenderà in servizio a tutti gli effetti a tempo indeterminato.

## ***Art. 25 Preavviso***

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per le lavoratrici ed i lavoratori assunte/i a tempo indeterminato e che abbiano superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura di:

- 30 giorni di calendario per i lavoratori della categoria A e B;
- 60 giorni di calendario per i lavoratori della categoria C e D;
- 90 giorni di calendario per i lavoratori della categoria E ed F.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso nel caso di licenziamento comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché del periodo di ferie non godute.

La lavoratrice e il lavoratore che si dimetta in costanza di malattia non è tenuta a dare il preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al primo comma del presente articolo di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non effettuato.

## ***Art. 26 Cessazione del rapporto di lavoro***

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- per licenziamento della lavoratrice o del lavoratore, ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
- per dimissioni della lavoratrice o del lavoratore;
- per morte della lavoratrice o del lavoratore;
- per collocamento a riposo per raggiunti limiti di età.

## ***Art. 27 Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro***

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro della lavoratrice e del lavoratore, la Struttura riconsegnerà agli stessi previa regolare liberatoria i documenti aggiornati specificandone le mansioni svolte e/o acquisite, e la durata del rapporto di lavoro.

## ***Art. 28 Indennità in caso di decesso***

In caso di decesso della lavoratrice o del lavoratore, le indennità di preavviso e del trattamento di fine rapporto nonché tutte le competenze economiche dovute e previste dal presente contratto debbono essere liquidate secondo le disposizioni contenute nell'art. 2122 del Codice Civile (eredi riconosciuti entro il terzo grado).

Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che gli sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si verifica il decesso.

## ***Art. 29 Lavoro a tempo parziale***

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo per agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, nell'intento di garantire alle lavoratrici ed ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, in funzione al tipo di attività della Istituzione, alle tutele e alle esigenze socio assistenziali dell'utenza, concordano quanto segue.

Le parti convengono che il lavoro a tempo parziale può costituire un valido strumento funzionale alla flessibilità del rapporto di lavoro, nell'interesse della lavoratrice e del lavoratore, nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative della Istituzione, rappresentando, altresì, un'occasione di ulteriore livello occupazionale.

Tale tipologia contrattuale deve essere amministrata secondo criteri di proporzionalità per tutti gli istituti normativi ed economici, purché compatibili con le peculiari caratteristiche del rapporto di lavoro.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è redatto in forma scritta, può essere stipulato sia esso a tempo indeterminato sia a tempo determinato, nelle forme orizzontale, verticale o misto previste dal Dlgs. n. 61/2000 e successive modificazioni.

Le assunzioni dei lavoratori a tempo parziale vengono effettuate secondo le regole e formalità previste per i lavoratori a tempo pieno e possono riguardare tutti i lavoratori subordinati.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso della struttura e del lavoratore, anche nell'ipotesi di passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa, in conformità della procedura prescritta dall'art. 5 del DLgs. n. 61/2000.

Nel contratto individuale deve essere indicata, espressamente, la distribuzione dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, settimana, mese ed anno, in ragione della tipologia di part-time adottata.

La prestazione individuale sarà fissata tra la Istituzione e la lavoratrice o il lavoratore, sulla base delle seguenti ore di riferimento:

- da un minimo 12 a un massimo di 30 ore settimanale;
- da un minimo 48 a un massimo di 48 ore mensili;
- da un minimo 550 a un massimo di 1.300 ore annue.

La struttura valuta di volta in volta la richiesta delle lavoratrici e dei lavoratori la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- lavoratori con figli di età inferiore a tre anni;
- lavoratori tutelati dalla legge n. 104/92 e successive modifiche e integrazioni;
- lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge n. 300/70;
- lavoratori che comprovino, con adeguata documentazione, esigenze di carattere personale o familiare di natura eccezionale.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso

l'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale verticale od orizzontale.

Al di fuori dei casi precedentemente indicati, e fino al limite massimo complessivo del 5% delle lavoratrici e dei lavoratori in forza a tempo pieno al momento della richiesta, l'azienda valuta l'accoglimento della domanda del lavoratore, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive. In tali ipotesi, la richiesta potrà essere avanzata all'azienda, a condizione che siano trascorsi almeno due anni dall'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, la istituzione a fronte di esigenze tecniche-organizzative, produttive o sostitutive, può effettuare variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa come clausola elastica e flessibile acquisendo il preventivo consenso scritto della lavoratrice e del lavoratore che può essere assistito da un rappresentante della RSA o RSU firmataria del presente CCNL al momento della pattuizione.

Nelle ipotesi di nuove assunzioni, la clausola di disponibilità alla variabilità temporale dell'orario di lavoro part-time può essere inserita nella lettera di assunzione ed accettata espressamente dal dipendente che in tal caso potrà essere assistito da un rappresentante da lui indicato della RSA o RSU firmataria del presente CCNL.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto, a fronte della previsione di clausole elastiche che contemplano tale aspetto può avvenire per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, fino al raggiungimento del tempo pieno, anche in tal caso si rende necessaria la preventiva accettazione del dipendente con le modalità di cui sopra.

L'esercizio da parte della struttura di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, in favore del prestatore di lavoro, prevede un preavviso minimo di 5 (cinque) giorni lavorativi. Tale preavviso dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore nel domicilio dichiarato ai sensi dell'art. 22.

Al lavoratore viene garantita un'indennità dell' 10% in ragione di ogni ora che viene modificata rispetto alla collocazione originaria indicata nel contratto a tempo parziale od in caso di incremento orario.

Ad integrazione di quanto previsto dal Dlgs. 276/03, il lavoratore che abbia manifestato il proprio consenso alle clausole elastiche e flessibili può denunciare il relativo patto, per motivi personali o familiari o per esigenze collegate all'instaurazione di un ulteriore rapporto di lavoro, trascorsi almeno 12 mesi dalla data di stipulazione del patto medesimo.

Alla lavoratrice e la lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro aggiuntive. L'eventuale rifiuto non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

E' ammesso il ricorso al lavoro aggiuntivo nella misura massima del 50% dell'orario settimanale di tipo orizzontale, fermo restando il limite massimo di prestazione lavorativa giornaliera di otto ore, come previsto dal Dlgs. 66 del 8.4.2003

Le ore di lavoro aggiuntive, prestate oltre l'orario di lavoro concordato e nei limiti di cui prevede la legge, subiranno una maggiorazione, sulla singola ora di lavoro aggiuntiva, pari :

- diurno            30%
- notturno        50%
- festivo          60%

Tale percentuale è comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima, e trattamento di fine rapporto.

Le ore di lavoro aggiuntivo di cui al presente articolo, su richiesta della lavoratrice o dal lavoratore, potranno confluire nella banca ore prevista dall'art. 83 del presente CCNL, fermo restando il pagamento *delle maggiorazioni come sopra determinate con la retribuzione nel mese successivo*.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si rinvia al Dlgs. n. 61/2000 e successive modifiche e integrazioni.

### **Art. 30    Contratto di inserimento**

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento del lavoratore nel mercato del lavoro.

Per la disciplina di tale istituto si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia. Per quanto non espressamente contemplato in predette fonti, valgono le norme del presente articolo contrattuale nonché quelle di cui all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 per la disciplina transitoria dei contratti di inserimento, allegato al presente CCNL, o, in carenza, quelle relative al personale assunto con contratto a tempo indeterminato.

I soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento sono quelli indicati all'art. 54, comma 1, del Dlgs. n. 276/03.

All'atto dell'assunzione verranno rispettate le medesime formalità, in quanto compatibili, richieste per la generalità del personale, di cui all'art. 22.

La durata del contratto non potrà essere inferiore a nove mesi né superare i diciotto mesi, con la sola eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale e psichico, per i quali la durata non potrà essere superiore ai trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, la durata massima non potrà superare i 12 mesi, tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Il contratto è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui alla lett. e) del periodo che segue. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto di inserimento/reinserimento dovranno essere indicati:

- la durata del contratto;

- l'eventuale periodo di prova, conformemente a quanto indicato dall' art. 24 per lo specifico livello di appartenenza del lavoratore;
- l'orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento del lavoratore, la quale non potrà essere inferiore, per più di due livelli, ai livelli retributivi di cui alle declaratorie dell'art. 46;
- il progetto individuale di inserimento;
- il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro, disciplinato come per le lavoratrici e i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nella qualifica di riferimento.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore ed è finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore nel contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- la qualificazione cui è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento, con la precisazione dell'area professionale di appartenenza e del corrispondente livello retributivo;
- la durata e le modalità della formazione.

La formazione teorica inerente il progetto di inserimento non potrà essere inferiore a 16 ore, ripartite fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

In ogni caso, la formazione svolta è registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, in conformità delle disposizioni legislative vigenti, nell'apposito libretto formativo e a richiesta ne rilascerà relativo attestato.

Il trattamento economico e normativo riconosciuto al lavoratore con contratto di inserimento/reinserimento corrisponde a quello garantito alle lavoratrici e ai lavoratori assunti a tempo determinato o a tempo indeterminato, con eguale livello di inquadramento contrattuale, nei limiti di quanto indicato nel periodo susseguente.

Il predetto lavoratore non potrà essere escluso dall'utilizzazione dei servizi della struttura, quali mensa e alloggio, come previsto all'art. 84 del presente CCNL.

Allo stesso saranno riconosciute tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, nella misura indicata dalle disposizioni in materia contenute nel presente CCNL.

Nell'ipotesi di trasformazione del contratto di inserimento/reinserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e per il calcolo degli scatti di anzianità art. 72 del presente CCNL.

Le parti concordano che è possibile procedere a nuove assunzioni mediante contratti di inserimento a condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti.

### ***Art. 31 Rapporto di lavoro a tempo determinato***

In tutte le realtà comprese nella sfera di applicazione dell'art. 1 del presente CCNL e per gli effetti dell' art. 23 della legge n° 56 del 28/2/1987 e successive modifiche e integrazioni, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale, è consentita, in forma scritta, a fronte di ragioni tecnico-produttive, organizzative o sostitutive di cui al Dlgs. n. 368/2001, secondo le seguenti ipotesi:

- esecuzione di lavori stagionali di cui al DPR 7 ottobre 1963 n.1525 e all'art. 8 bis del DL 29 gennaio 1993 n. 17 convertito con modificazioni nella Legge 25 marzo 1983 n.79 e successive integrazioni e/o modificazioni;
- attività derivanti dai progetti sperimentali, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico per la durata delle stesse attività. Sono in ogni caso escluse le convenzioni ordinarie stipulate con la Pubblica Amministrazione, salvo la richiesta di ulteriori prestazioni oltre quelle previste nei contratti in essere;
- sostituzione di lavoratori assenti per malattia e/o infortunio, maternità o aspettativa facoltativa, permessi, servizio militare o sostitutivo civile con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
- sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
- sostituzione di lavoratrici e lavoratori alle quali o ai quali è stata ritirata la patente.

La percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori che possono essere assunte/i con contratto di lavoro a termine relativamente alla casistica di cui al comma 1 rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato è fissata nel 30%.

In caso di obiettive necessità di carattere straordinario, i limiti quantitativi per l'utilizzo di tale strumento contrattuale possono essere derogati sulla base di un apposito accordo aziendale, in conformità di quanto previsto all'art. 5, comma 6 del presente CCNL.

Il primo contratto di lavoro a termine, di durata non superiore a 12 mesi può essere stipulato anche in assenza delle ragioni di ordine tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo (contratto acausale).

Il contratto si considera a tempo indeterminato qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 20 giorni dalla data di cessazione, per contratti di durata non superiore ai sei mesi; entro un periodo di 30 giorni dalla data di cessazione per contratti superiori ai sei mesi.

Nel contratto a termine, stipulato per ragioni sostitutive, l'apposizione del termine può risultare direttamente ed indirettamente, cioè anche con un mero rinvio al momento del futuro rientro del lavoratore da sostituire.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto nel quale devono essere specificate le ragioni giustificative del termine, la data di presunta scadenza del rapporto e nei casi di sostituzione di lavoratore assente il nominativo dello stesso.

Una copia del contratto deve essere fornita alla lavoratrice al lavoratore all'atto dell'assunzione in servizio.

Le politiche adottate dalle Istituzioni circa l'utilizzo del contratto a tempo determinato rientrano fra i diritti di informazione sindacale riguardanti le linee generali di evoluzione dell'organizzazione dell'occupazione, di cui all'art. 4.

Il servizio prestato a tempo determinato costituisce titolo di precedenza, a parità di requisiti, agli effetti dell'eventuale assunzione a tempo indeterminato.

Al contratto a tempo determinato può essere apposta la clausola relativa al periodo di prova nelle seguenti misure:

- a) per l'assunzione fino a 6 mesi un periodo di 15 giorni
- b) per l'assunzione superiore a 6 mesi un periodo di 30 giorni

Le lavoratrici e i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato sono tenuti, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per dimissioni, ad un periodo di preavviso di 7 (sette) giorni.

Ove la lavoratrice o il lavoratore non abbia dato il preavviso, l'Istituzione ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Non è ammessa l'assunzione a tempo determinato per le lavoratrici e i lavoratori, per sopperire a carenze stabili dell'organico e comunque nei seguenti casi:

- per la sostituzioni di lavoratrici e lavoratori assenti per sciopero;
- nel caso l'istituzione non abbia effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i.
- nel caso in cui nelle Istituzioni si sia proceduto nei 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi (art. 4 e art. 24 legge 223/91) e/o con mobilità, cassa integrazione in deroga che riguardino lavoratori e lavoratrici adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- per assunzione a termine di durata non superiore a 12 mesi di lavoratrici e lavoratori in mobilità (art. 8 comma 2 legge 223/91);
- per una durata iniziale non superiore a 3 mesi.

E' ammessa l'assunzione a tempo determinato, anche in assenza di specifiche ragioni, per:

- i lavoratori e le lavoratrici in mobilità;
- per le assunzioni di persone con disabilità (legge 68/2009)

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni.

La proroga è ammessa, a condizione che sia motivata da ragioni oggettive e si riferisca allo stesso livello per il quale il contratto a tempo determinato sia stato stipulato, comunque la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

Le ragioni giustificative della proroga, oltre che prevedibili sin dalla prima assunzione, possono essere anche del tutto diverse da quelle che hanno determinato la stipula del contratto originario, purché sempre riconducibili a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Se il contratto a tempo determinato ha durata inferiore a mesi sei il lavoratore potrà essere riassunto con un nuovo contratto a tempo determinato non prima di giorni 20 dalla data di scadenza del primo contratto. Se il contratto a tempo determinato ha durata superiore a mesi sei il lavoratore potrà essere riassunto con un nuovo contratto a tempo determinato non prima di giorni 30 dalla data di scadenza del primo contratto. Nel rispetto degli intervalli temporali di cui sopra e della sussistenza delle comprovabili ragioni, non esistono limitazioni alla stipula di più contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore nei limiti previsti dei 36 mesi.

### ***Art. 32 Lavoro temporaneo e somministrazione***

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo (somministrazione) disciplinato dal DLgs 10.09.2003 n. 276 e s.m.i., oltre che nei casi previsti dalla legge, può essere concluso anche nelle seguenti fattispecie:

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

Le lavoratrice e i lavoratori impegnati nel lavoro temporaneo per le fattispecie sopra individuate non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% delle lavoratrici e dei lavoratori occupate/i dalla Struttura con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa è consentita la stipula di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino ad un massimo di 5 (cinque) lavoratrice o lavoratore con rapporto di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nella Struttura.

Le lavoratrici ed i lavoratori con contratti di fornitura di lavoro temporaneo sono anche oggetto delle erogazioni derivanti dalla contrattazione a livello di Struttura ai sensi del punto 2 dell'art.7 del presente CCNL nei termini definiti in tale ambito.

La Struttura comunicherà preventivamente alle RSU, od in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed il motivo del ricorso agli stessi.

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

Annualmente la Struttura utilizzatrice di tale prestazione lavorativa è tenuta a fornire ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessate/i.

### ***Art. 33 Apprendistato***

#### **Finalità dell'Istituto**

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.

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.

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.

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.

## **Ammissibilità**

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.

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

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie da A ad F di cui all'art. 46 del presente CCNL, con esclusione dei seguenti profili sanitari: **infermiere psichiatrico con due anni di scuola, infermiere, fisioterapista, tecnico**

*sanitario, assistente sociale, educatore professionale, assistente sanitario, terapeuta occupazionale, terapeuta della riabilitazione psichiatrica, dietista, psicologo, medico.*

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 i percorsi formativi relativi ai profili professionali da allegare al presente articolo.

## **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.

## **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 il 70% 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.

## **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 decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

## **Percentuale di conferma**

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.

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

## **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.

## **Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**

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.

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.

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.

## **Obblighi del datore di lavoro**

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 strutture, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
- e) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

Le strutture daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

## **Doveri dell'apprendista**

### **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 struttura, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

## **Trattamento normativo**

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.

Le ore di insegnamento per la formazione e il conseguimento della qualifica sono comprese nell'orario di lavoro.

Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

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.

Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione dell'istituto contrattuale degli scatti di anzianità previsti dal presente contratto.

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal Dlgs. n. 66/03, pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

## **Trattamento economico**

Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sotto indicate percentuali sul minimo contrattuale conglobato mensile, come previsto all'art.49 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;

Alla fine dell'apprendistato la posizione economica di inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

## **Malattia**

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.

La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

## **Durata dell'apprendistato**

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze espresse in mesi per le seguenti categorie:

- Categoria **A** mesi **18**
- Categoria **B** mesi **24**
- Categoria **C** mesi **30**
- Categoria **D - E- F** mesi **36**

La durata del contratto di apprendistato nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori apprendisti in possesso di specifico titolo come per gli:

- Operatori Socio Sanitari
- Educatore Professionale

il percorso formativo sarà ridotto a 18 mesi.

Durante il rapporto di apprendistato, il trattamento retributivo viene fissato sulla base del minimo contrattuale previsto per la Categoria di inquadramento della qualifica da conseguire, secondo le percentuali :

- dal 1° al 9° mese 85% della retribuzione corrispondente alla categoria da conseguire;
- dal 10° al 18° mese 90% della retribuzione corrispondente alla categoria da conseguire;

I profili della formazione e la determinazione del monte ore annuale ad essa destinato nel periodo di esecuzione del contratto saranno determinati entro 60 giorni dalla stipula del presente CCNL in conformità delle disposizioni legislative vigenti in materia di apprendistato.

## **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.

## **Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante**

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.

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.

## **La "formazione interna"**

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.

Le parti inoltre individuano la durata intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione 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.

## **Tutor aziendale**

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

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.

Nelle Istituzioni 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 Istituzioni fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.

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.

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. d) del D.lgs. n.167/2011, avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

## **Durata della formazione**

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.

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.

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.

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

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.

## **Formazione: contenuti e modalità di erogazione**

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.

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.

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

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.

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

### ***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 regolamenti vigenti in materia.

Inoltre al fine della definizione dei profili formativi e di monitorare l'andamento dell'utilizzo dell'istituto dell'apprendistato, le parti convengono di incontrarsi entro 3 mesi dalla stipula con le OO.SS firmatarie del presente CCNL.

Complessivamente non possono essere stipulati contratti di lavoro atipici superiori al 40% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato presenti in struttura.

## **TITOLO V**

### **NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI**

#### ***Art. 34 Doveri del personale***

Le lavoratrici ed i lavoratori, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, devono impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità attenendosi alle disposizioni impartite dalla Direzione della Struttura ed alle regole della stessa, osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

Sono obblighi della lavoratrice o del lavoratore:

- usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e nell'interesse dell'utenza;
- supportare la cura e l'assistenza degli utenti anche se non direttamente prevista per la propria professionalità e/o le proprie mansioni;
- osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite da superiori ivi comprese quelle di seguito elencate in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro;
- osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale e collettiva e dell'igiene;
- usare con cura i dispositivi di sicurezza, quelli tecnico-sanitari e gli altri mezzi di protezione predisposti e forniti;
- segnalare immediatamente ai preposti le deficienze dei dispositivi dei mezzi di sicurezza e di protezione suddetti, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo, adoperandosi direttamente in caso di urgenza e nell'ambito delle competenze e possibilità ad eliminare o ridurre dette deficienze o pericoli;
- non rimuovere o modificare i dispositivi o gli altri mezzi di sicurezza e di protezione suddetti senza averne ottenuta l'autorizzazione;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che esulino dall'ambito delle proprie mansioni e che possano compromettere la sicurezza della lavoratrice o del lavoratore e/o dei soggetti assistiti;
- uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge.

Il regolamento interno, predisposto dalla Struttura deve essere portato a conoscenza delle lavoratrice e dei lavoratori all'atto dell'assunzione od al momento della successiva stesura ed affisso in luogo pubblico per la sua consultazione.

Esso non potrà contenere norme in contrasto con il presente CCNL e con la vigente legislazione che disciplina il rapporto di lavoro di diritto privato.

#### ***Art. 35 Ritardi ed assenze***

La lavoratrice e il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, certificando la presenza in servizio controfirmando il registro delle presenze oppure mediante il controllo automatico dell'orologio marcatempo ove predisposto dalla Struttura.

I ritardi devono essere giustificati immediatamente e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso arrotondato al quarto d'ora superiore. Qualora il ritardo giustificato sia a parere del responsabile di servizio dovuto a motivi di eccezionalità o forza

maggior, non comporta la perdita della retribuzione, se fatto salvo il recupero nella giornata se possibile.

Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'Ufficio a tanto preposto e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

L'assenza arbitraria ed ingiustificata è oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 37 e comporta la perdita della relativa retribuzione.

### **Art. 36 *Provvedimenti disciplinari***

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte della Struttura in conformità all'art. 7 della legge n° 300 del 20 maggio 1970 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare alla lavoratrice o al lavoratore un termine da 5 a 10 (cinque a dieci) giorni per presentare le proprie deduzioni, è facoltà della lavoratrice o del lavoratore di essere ascoltata di personale, e/o di essere assistito dalla rappresentante o dal rappresentante delle OO.SS. a cui conferisce il mandato), nonché nel rispetto da parte dell'Amministratore dell'Istituzione e dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

Al riguardo si conviene che comunque la contestazione disciplinare deve essere inviata alla lavoratrice o al lavoratore non oltre il termine di 30 (trenta) giorni dal momento in cui gli organi direttivi della Struttura di cui all'art. 1 del presente contratto hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dagli organi amministrativi della Struttura oltre il termine di 20 (venti) giorni dalla presentazione della deduzione da parte della lavoratrice o del lavoratore, in quanto le stesse sono considerate accolte.

Le mancanze della dipendente o del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- ***richiamo verbale*** è un provvedimento che viene applicato per infrazione di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore;
- ***richiamo scritto*** è un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre provvedimenti scritti non caduti in prescrizione la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa di 1 ora alla sospensione fino ad 1 giorno di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- ***multa*** non superiore all'importo di tre ore della retribuzione è un provvedimento che viene applicato alla lavoratrice e al lavoratore recidiva/o per le infrazioni di cui sopra e comunque per le infrazioni minori rispetto a quelle previste ai punti successivi;
- ***sospensione dal lavoro*** e dalla retribuzione per un periodo non superiore a quattro giorni è un provvedimento che viene applicato alla lavoratrice e al lavoratore recidiva/o con provvedimenti non prescritti di media gravità;
- ***licenziamento*** è un provvedimento che viene applicato alla lavoratrice e al lavoratore che vi incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità incorre nei provvedimenti di cui sopra la lavoratrice o il lavoratore che:

- non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 36 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- non esegua le mansioni connesse alla qualifica assegnata dalla Struttura; non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite non si attenga alle indicazioni assistenziali e/o educative;
- ometta di controfirmare il registro delle presenze e/o di marcare l'orologio marcatempo;
- compia insubordinazione nei confronti di superiori gerarchici, esegua il lavoro affidatogli negligenzemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- tenga un contegno scorretto od offensivo verso l'assistito, il pubblico e le altre o altri dipendenti; compia atti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura, non attui metodologie assistenziali, educative, riabilitative proposte dalla équipe direttiva;
- compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio alla economia, all'ordine e all'immagine della Struttura;
- ometta di comunicare alla Struttura ogni mutamento di domicilio anche di carattere temporaneo;
- ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- violi il divieto di fumare all'interno dei locali della struttura, ove previsto;
- violi il divieto di far uso del cellulare durante il servizio se non autorizzato;
- risulta assente dal proprio domicilio alla visita medica fiscale;
- ometta di adempiere alle disposizioni in tema di sicurezza del lavoro (DLgs. 81/08 e dalle successive modifiche e integrazioni DLgs 106/2009) anche non sottoponendosi alle visite e controlli medici periodici o non partecipando ai corsi momenti di formazione e/o informazione dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro e prevenzione incendi;

Sempre che si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle norme della legge 15 luglio 1966 n.604 e successive modifiche ed integrazioni è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- assenza ingiustificata superiore a 3 (tre) giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente o seguente alle festività ed alle ferie;
- recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno;
- assenza per simulata malattia;
- introduzione di persone estranee nella sede stessa senza permesso della Struttura;
- abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- alterazione o falsificazione delle indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque, volontariamente annotazioni su questi anche per conto di colleghi;
- per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;

- per violazione del segreto professionale di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti e alla Struttura;
- per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- per svolgimento di attività continuativa privata nell'ambito del settore di intervento della Struttura e comunque per conto terzi con esclusione dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- per i casi di concorrenza sleale posto in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente ( art. 2105 CC).
- per detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;
- per molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura.

E' in facoltà della Struttura provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Alla lavoratrice o al lavoratore con sospensione cautelativa viene concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia.

La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo alla adozione del provvedimento del licenziamento per mancanze.

Resta ferma la facoltà di adire alla autorità competente della lavoratrice o del lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare. Essa/o potrà promuovere, nei 30 giorni successivi, anche per mezzo della organizzazione sindacale cui appartiene ovvero conferisce mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro di un Collegio di conciliazione e di Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora l'Istituzione non provveda entro 10 giorni dall'invio alla Direzione Provinciale del Lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non potrà tenersi conto per alcun effetto delle sanzioni disciplinari dopo 2(due) anni dalla loro comminazione, parimenti è di 2(due) anni l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari.

### ***Art. 37 Tentativo facoltativo di conciliazione***

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo della lavoratrice e del lavoratore stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, l'Organizzazione Sindacale Regionale o Provinciale a cui la lavoratrice e il lavoratore aderisce o a cui ha conferito mandato, potrà chiedere un incontro ai fini dell'espletamento del tentativo di conciliazione.

Ai sensi della Legge 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'Istituzione o della Organizzazione Sindacale.

Per esperire il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412 - ter c.p.c. viene costituita la Commissione Paritetica Territoriale.

Entro 15 giorni dalla richiesta, si svolgerà presso la sede stabilita, la procedura del tentativo di conciliazione, sarà formato il processo verbale sottoscritto tra le parti interessate, sia che esso sia positivo, o di mancato accordo, lo stesso viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, ai sensi dell'articolo 411 C.p.C. (legge n° 533/1973) con i contenuti previsti dall'articolo 37 del presente CCNL.

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 al Collegio Arbitrale di cui all'articolo 38 del presente CCNL

### ***Art. 38 Collegio arbitrale***

Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le parti possono esperire un ulteriore tentativo di mediazione per la risoluzione della controversia, affidando al Collegio Arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, viene istituito a cura delle Parti Sociali Territoriali, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di Arbitrato che dovrà mediare e pronunciarsi sulle istanze presentate. Il Collegio Arbitrale competente è quello costituito nel luogo in cui si trova l'Istituzione o una sua succursale alla quale è addetto il lavoratore.

L'istanza sarà presentata alla Segreteria del Collegio Arbitrale attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria 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 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 FENASCOP Territorialmente competente, un altro designato della Organizzazione Sindacale Territoriale di CISL FPS e UIL FPL 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.

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:

- l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- 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 una struttura condivisa tra la Fenascop e CISL FP e UIL FPL.

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 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, 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 legge 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 precedentemente condivisi.*

### **Art. 39 Commissioni di certificazione**

Le parti convengono che ai sensi dell'art. 76 Dlgs 276 del 2003, che per effetto della sentenza della Corte Costituzionale n° 50 del 2005 trasformata in D.L. 223 del 2006 riconvertito in Legge n° 248 del 2006 sono costituite le Commissioni di Certificazione, organi questi abilitati alla certificazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, esse sono costituite presso:

- Ministero del Lavoro;
- Direzioni Provinciali del Lavoro;

- Enti Bilaterali costituiti in ambiti territoriali;
- Le Università pubbliche e private;
- I Consulenti del Lavoro.

La composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di certificazione sono disciplinate nello schema tipo che dovrà essere approvato dalle parti.

#### ***Art. 40 Facoltà delle parti di adire all'autorità giudiziaria***

E' sempre fatta salva la facoltà delle parti di adire l'Autorità giudiziaria senza esperire le procedure di cui al precedente art. 37 e 38 del presente CCNL.

Per tutto quanto non previsto dagli articoli da 38 a 39, si fa riferimento alla legislazione vigente.

#### ***Art. 41 Patrocinio legale delle lavoratrice e dei lavoratori per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio***

L' Istituzione nella tutela dei propri diritti ed interessi, nelle eventualità che si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti delle lavoratrice o dei lavoratori per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti di ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa grave o dolo della lavoratrice o del lavoratore che comportino l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere la lavoratrice o il lavoratore da un legale.

La Struttura potrà esigere dalle lavoratrici o dai lavoratori che subiscano condanne con sentenza passata in giudicato per fatti loro imputati, per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la loro difesa.

#### ***Art. 42 Responsabilità civile delle lavoratrice e dei lavoratori nei rapporti con l'utenza***

La responsabilità civile delle lavoratrice e dei lavoratori nei loro rapporti con l'utenza e verso terzi, di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985 n. 190, verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dalla Istituzione.

#### ***Art. 43 Ritiro patente***

La lavoratrice o il lavoratore tenuta/o al possesso della patente di guida come requisito fondamentale per espletare il servizio relativo alla propria qualifica d'assunzione ovvero di successivo inquadramento/assegnazione (es. autista), cui l'Autorità competente ritiri o sospenda la patente per fatti e motivi non punibili con il licenziamento immediato, sarà posta/o in aspettativa non retribuita con diritto alla conservazione del posto di lavoro per 12 mesi.

In questo periodo, previo accordo tra le parti e ove ne sia verificata la concreta possibilità, la lavoratrice o il lavoratore potrà essere destinata/o a mansioni diverse; in questo caso percepirà la retribuzione corrispondente alla posizione economica nella quale verrà adibita/o.

Qualora il ritiro della patente si prolunghi oltre i termini suddetti, oppure la lavoratrice o il lavoratore non accetti le nuove mansioni assegnate, oppure i programmi di riabilitazione alla guida del mezzo, si potrà dar luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso verrà corrisposta all'interessata/o l'indennità di anzianità e le altre indennità eventualmente spettanti secondo la retribuzione percepita al tempo del ritiro della patente stessa.

#### ***Art. 44 Copertura assicurativa***

La lavoratrice e/o il lavoratore per ragioni di servizio, può essere preventivamente autorizzato per iscritto all'utilizzo del proprio mezzo di trasporto, l' Istituzione dovrà stipulare idonea polizza di copertura assicurativa, oppure verificare a livello decentrato nell'ambito del rapporto tra le parti se, sussistono le condizioni di regolamentare il servizio con strumenti sostitutivi anche con un rimborso chilometrico omnnicomprensivo, rispettando le disposizioni di legge vigenti in materia.

## TITOLO VI

### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

#### *Art. 45 Sistema di classificazione*

L'evoluzione del lavoro in ambito socio sanitario extraospedaliero tende a sviluppare i rapporti intercorrenti tra organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le parti, ritengono necessario, sviluppare uno strumento atto a consentire un corretto equilibrio tra le esigenze dell'autonomia organizzativa delle Strutture destinarie del presente C.C.N.L. e le aspirazioni di sviluppo professionale delle lavoratrici e lavoratori.

Il sistema classificatorio coglie l'evoluzione del lavoro e contemporaneamente rappresenta uno stimolo a proseguire nella crescita dei sistemi organizzativi consentendo anche un ampliamento delle possibilità di riconoscimento del valore professionale.

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

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

Il sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate rispettivamente **A, B, C, D, E, F**, ogni categoria si sviluppa in *sei posizioni economiche*.

La corrispondenza delle posizioni economiche alle rispettive categorie è indicata all'articolo 49 del presente CCNL.

#### *Art. 46 Declaratorie delle categorie*

Le lavoratrici e i lavoratori della struttura al momento dell'assunzione è inquadrato nella prima posizione economica della categoria secondo il seguente sistema di classificazione:

##### *Categoria A*

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici;
- autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferite al corretto svolgimento della propria attività.

### ***Caratterizzazione dell'attività***

- Conoscenze di tipo operativo generale acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
- Contenuti di tipo ausiliario rispetto ai più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Problematiche lavorative di tipo semplice;
- Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti;

### ***Esemplificazione dei profili***

Lavoratore che provvede:

- Al trasporto di cose, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa;
- Attività di pulizie negli ambienti di vita e di servizi generali;
- Ad attività prevalentemente esecutive o di carattere manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.

### **Qualifiche:**

<b><i>Area Tecnica</i></b>	<b><i>Area Amministrativa</i></b>	<b><i>Area Socio Sanitaria Assist.</i></b>
Addetto pulizie Operaio generico/a Addetto alla lavanderia Addetto servizi ausiliari Commessa/o Addetto/a cucina	Fattorino Telefonista	

### ***Categoria B***

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- Conoscenze minime teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati
- Capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni
- Autonomia esecutiva e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

### ***Caratterizzazione dell'attività***

- Conoscenze operative qualificate ed un minimo grado di esperienza
- Contenuto di tipo operativo per il raggiungimento di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi
- Sufficiente complessità di problemi da affrontare
- Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale, oltre a relazioni di natura diretta con l'utenza.

### ***Esemplificazione dei profili***

Lavoratore che provvede:

- Al trasporto ed accompagnamento/assistenza di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa
- Alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa
- Ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico-manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti, arnesi di lavoro e macchinari semplici.

#### **Qualifiche:**

<i>Area Tecnica</i>	<i>Area Amministrativa</i>	<i>Area Socio Sanitaria Assistenziale</i>
Operaio qualificato Aiuto cuoco Autista con patente B Ausiliario/a specializzato/a Cuoco/a	Centralinista	Ausiliario socio-sanitario Ausiliario socio-sanitario specializzato Assistente domiciliare e dei servizi tutelari (non formato) Autista accompagnatore

#### **Categoria C**

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati
- capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali
- autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima

#### **Caratterizzazione dell'attività**

- Buone conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza discreto
- Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi
- Discreta complessità di problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili
- Relazioni organizzative interne anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne anche con altre istituzioni di tipo indiretto e formale; relazioni di natura diretta con l'utenza.

#### **Esemplificazione dei profili**

Lavoratore che provvede:

- Al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna-ritiro e custodia della documentazione amministrativa nell'ambito di rapporti istituzionali.
- A esecuzione di funzioni tecniche, di vigilanza, educative e di supplenza all'ospite che richiedono conoscenze specifiche indispensabili per l'espletamento dei propri compiti, che possono comportare anche funzioni di natura amministrativa con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili.
- Alla ordinaria e straordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa

- Ad attività esecutive e/o di carattere tecnico manuali e/o amministrative, ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro e macchinari semplici e complessi, ivi compreso l'utilizzo di elaboratori elettronici.

### **Qualifiche:**

<i>Area Tecnica</i>	<i>Area Amministrativa</i>	<i>Area Socio Sanitaria Assist.</i>
Cuoco con diploma di scuola alberghiera; Cuoco con 10 anni nella struttura; Capo operaio	Impiegato/a d'ordine	Operatore socio-sanitario, (OSS) Infermiere generico Animatore/trice Infermiere psichiatrico con un anno di scuola Educatore/trice senza titolo specifico Operatore tecnico addetto all'assistenza (OTA) Assistente od Operatore domiciliare dei servizi tutelari (OSA, ADEST, etc)

### **Categoria D**

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

### **Caratterizzazione dell'attività**

- Approfondite conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento
- Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi
- Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili
- Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto; relazioni con gli utenti di natura diretta anche complesse, e negoziale

### **Esemplificazione dei profili**

- Lavoratore che svolge funzioni amministrative, contabili e sanitarie, tali da richiedere preparazione e capacità professionali per la disposizione di provvedimenti o di interventi diretti all'attuazione di programmi di lavoro cui è richiesta la collaborazione nell'ambito di attività omogenee, nonché funzioni educative mirate al recupero ed al reinserimento degli

ospiti , con conoscenza di tecniche particolari nonché l'impiego di apparecchiature anche delicate e complesse nell'esercizio dell'attività. Sono richieste specifiche conoscenze, specializzazioni, possesso di attestati di aggiornamento specifici o possesso di diploma universitario o di abilitazione, o titolo equipollente abilitante all'esercizio della professione. Le funzioni implicano responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte, delle disposizioni emanate nell'eventuale caso di attività di indirizzo di unità operative.

### Qualifiche:

<i>Area Tecnica</i>	<i>Area Amministrativa</i>	<i>Area Socio Sanitaria</i>
	Impiegato di concetto Economo	Infermiere Fisioterapista Tecnico sanitario Assistente sociale Educatore professionale Infermiere psichiatrico con due anni di scuola Dietista Assistente sanitario Terapista occupazionale Terapista della riabilitazione psichiatrica

### *Categoria E*

- Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative previste, dal modello organizzativo aziendale con funzioni di direzione e coordinamento, gestionale e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta.

### *Caratterizzazione dell'attività*

- Elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento
- Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi
- Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili
- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complessa, e negoziale

### *Esemplificazione dei profili*

Lavoratore che provvede:

- agli utenti di applicazione informatiche ad espletare attività di ricerca studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari
- ad espletare compiti di alto contenuto specialistico professionale in ambito sanitario e di attività di ricerca, acquisizioni tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc
- ad espletare di progettazione e di gestione del sistema informativo delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche
- ad espletare attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

### Qualifiche:

<i>Area Tecnica</i>	<i>Area Amministrativa</i>	<i>Area Socio Sanitaria</i>
Responsabile unità operativa	Responsabile amministrativo	Sociologo Pedagogista Psicologo Medico Coordinatore di unità operativa

### **Categoria F**

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizione apicale di struttura caratterizzati da completa autonomia organizzativa e tecnica, con responsabilità proprie di coordinamento gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa. Tali soggetti svolgono funzioni

- Di direzione e coordinamento
- Di gestione e controllo risorse umane
- Di iniziativa propria di programmazione e proposte di progetti di respiro aziendale.

### *Caratterizzazione dell'attività*

- Elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale
- Contenuto di tipo direttivo con responsabilità di risultati relativi a processi produttivi/amministrativi globali dell'azienda o dell'unità strutturata chiamata a dirigere
- Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ad elevata ampiezza delle soluzioni possibili
- Relazioni organizzative interne ed esterne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale
- Rappresentanza apicale presso gli organi politici dell'intera struttura tecnica diretta.

### *Esemplificazione dei profili*

Lavoratore che provvede:

- ad organizzare le strutture da lui dipendenti o a nominarne i responsabili in accordo con la massima espressione politica, a destinarne risorse umane e finanziarie
- ad espletare compiti di direzione di figure ad alto contenuto specialistico professionale
- ad espletare attività di progettazione e di organizzazione di ogni sistema informativo dell'ente
- ad espletare attività di assistenza tecnica di predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività politico-amministrativo.

**Qualifiche:**

<i>Area Tecnica</i>	<i>Area Amministrativa</i>	<i>Area Socio Sanitaria</i>
Responsabile servizio Tecnico	Responsabile servizio Amministrativo	Responsabile servizio Sanitario

***Art. 47 Passaggio di posizione, di categoria, norma di qualificazione e progressione professionale***

- le lavoratrici e i lavoratori, ferme restando le dinamiche previste al punto 4 del presente articolo, potranno essere inquadrato nella posizione economica superiore della medesima categoria, allorquando, tenuto conto delle esigenze organizzative delle imprese, sulla base di percorsi lavorativi, formativi o di addestramento individuati ai sensi dell'articolo 64 del presente contratto, o definiti dalla Struttura – con esclusione dei percorsi imposti obbligatoriamente da norme di legge – acquisisca attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua utilizzazione in mansioni lavorative più qualificate, con maggiore autonomia e responsabilità;
- le parti si incontreranno con cadenza annuale, a livello decentrato, per dare concretezza a livello di Struttura ai meccanismi migliorativi innanzi delineati, con la sottoscrizione di specifici accordi.
- in caso di passaggio a categoria superiore, sarà assorbita l'eventuale indennità per mansioni superiori. Tutte le assenze, i congedi e le aspettative non retribuite non concorreranno alla determinazione dei periodi indicati nei punti precedenti, l'eventuale passaggio anticipato alle posizioni economiche superiori non anticipa la decorrenza del diritto ai passaggi automatici di cui al comma precedente;
- in caso di passaggio dei lavoratori a categoria superiore l'inquadramento avverrà nella prima posizione economica utile della categoria acquisita, l'anzianità di servizio ai fini del diritto alle posizioni economiche successive alla prima, si calcolerà a partire dal giorno del passaggio di categoria. Comunque la retribuzione di fatto non potrà essere inferiore a quella percepita prima del passaggio di categoria. L'eventuale differenza retributiva sarà erogata quale assegno assorbibile da futuri aumenti di fascia economica o derivanti da passaggi di categoria.

## RETRIBUZIONI

### *Art. 48 Posizioni economiche*

La retribuzione fondamentale spettante alle lavoratrice e ai lavoratori è composta da:

- retribuzione come da posizione economica;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità per mansioni superiori,
- assegno ad personam; superminimo,
- ERC,
- tredicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto
- elementi aggiuntivi della retribuzione ove spettanti (straordinario, pronta disponibilità, indennità di coordinamento, indennità festivo, turno, notturno, indennità professionali, incentivo, indennità di preavviso, ecc. ecc.)

Alle lavoratrice e ai lavoratori, ove spettante, è corrisposto l'Aggiunta di Famiglia ai sensi della Legge n. 153/88 e successive modificazioni e integrazioni.

Con decorrenza 1° Gennaio 2010 e fino a tutto il 31 dicembre 2012 le retribuzioni tabellari lorde, mensili, sono determinate così come appresso specificato:

- **TABELLA A**           Retribuzione tabellare a partire dal 31 Dicembre 2012;
- **TABELLA B**           Una Tantum riferita al periodo che va dal 1 Gennaio 2010 a tutto il 30 Dicembre 2012;
- **TABELLA C**           Arretrati riferiti al periodo 1 Gennaio 2010 al 30 Giugno 2013.

**TABELLA A****Retribuzione tabellare a partire dal 31 dicembre 2012**

<b>Categoria</b>	<b>Parametro</b>	<b>Retribuzione 31/12/2009</b>	<b>Aumento Dal 31/12/2012</b>	<b>Tabellare Dal 31/12/2012</b>
A1	100	1.151,43	43,10	1.194,53
A2	103	1.185,98	44,39	1.230,37
A3	106	1.220,51	45,69	1.266,20
A4	111	1.278,09	47,84	1.325,93
A5	116	1.335,66	50,00	1.385,66
A6	121	1.393,23	52,15	1.445,38
B1	106	1.220,51	45,69	1.266,20
B2	111	1.278,09	47,84	1.325,93
B3	116	1.335,66	50,00	1.385,66
B4	121	1.393,23	52,15	1.445,38
B5	126	1.450,81	54,31	1.505,12
B6	133	1.531,40	57,33	1.588,73
C1	116	1.335,66	50,00	1.385,66
C2	121	1.394,36	52,15	1.445,38
C3	126	1.450,81	54,31	1.505,12
C4	133	1.531,40	57,33	1.588,73
C5	141	1.623,51	60,77	1.684,28
C6	150	1.727,14	64,65	1.791,79
D1	133	1.531,40	57,33	1.588,73
D2	141	1.623,51	60,77	1.684,28
D3	150	1.727,14	64,65	1.791,79
D4	159	1.830,78	68,53	1.899,31
D5	168	1.934,40	72,84	2.007,24
D6	182	2.095,61	78,44	2.174,05
E1	141	1.623,51	60,77	1.684,28
E2	150	1.717,14	64,65	1.791,79
E3	159	1.830,78	68,53	1.899,31
E4	168	1.934,40	72,84	2.007,24
E5	182	2.095,61	78,44	2.174,05
E6	193	2.222,26	83,18	2.305,44
F1	159	1.830,78	68,53	1.899,31
F2	168	1.934,40	72,84	2.007,24
F3	182	2.095,61	78,44	2.174,05
F4	209	2.406,49	90,09	2.496,58
F5	232	2.671,32	100,00	2.771,32
F6	280	3.224,01	120,69	3.344,70

**TABELLA B** *Una Tantum riferita al 1 gennaio 2010 al 30 dicembre 2012*

<b>Categoria</b>	<b>Parametro</b>	<b>Una Tantum</b>
<b>A1</b>	<b>100</b>	<b>646,55</b>
<b>A2</b>	<b>103</b>	<b>665,95</b>
<b>A3</b>	<b>106</b>	<b>685,34</b>
<b>A4</b>	<b>111</b>	<b>717,67</b>
<b>A5</b>	<b>116</b>	<b>750,00</b>
<b>A6</b>	<b>121</b>	<b>782,33</b>
<b>B1</b>	<b>106</b>	<b>685,34</b>
<b>B2</b>	<b>111</b>	<b>717,67</b>
<b>B3</b>	<b>116</b>	<b>750,00</b>
<b>B4</b>	<b>121</b>	<b>782,33</b>
<b>B5</b>	<b>126</b>	<b>814,65</b>
<b>B6</b>	<b>133</b>	<b>859,91</b>
<b>C1</b>	<b>116</b>	<b>750,00</b>
<b>C2</b>	<b>121</b>	<b>782,33</b>
<b>C3</b>	<b>126</b>	<b>814,65</b>
<b>C4</b>	<b>133</b>	<b>859,91</b>
<b>C5</b>	<b>141</b>	<b>911,64</b>
<b>C6</b>	<b>150</b>	<b>969,83</b>
<b>D1</b>	<b>133</b>	<b>859,91</b>
<b>D2</b>	<b>141</b>	<b>911,64</b>
<b>D3</b>	<b>150</b>	<b>969,83</b>
<b>D4</b>	<b>159</b>	<b>1.028,02</b>
<b>D5</b>	<b>168</b>	<b>1.086,21</b>
<b>D6</b>	<b>182</b>	<b>1.176,72</b>
<b>E1</b>	<b>141</b>	<b>911,64</b>
<b>E2</b>	<b>150</b>	<b>969,83</b>
<b>E3</b>	<b>159</b>	<b>1.028,02</b>
<b>E4</b>	<b>168</b>	<b>1.086,21</b>
<b>E5</b>	<b>182</b>	<b>1.176,72</b>
<b>E6</b>	<b>193</b>	<b>1.247,84</b>
<b>F1</b>	<b>159</b>	<b>1.028,02</b>
<b>F2</b>	<b>168</b>	<b>1.086,21</b>
<b>F3</b>	<b>182</b>	<b>1.176,72</b>
<b>F4</b>	<b>209</b>	<b>1.351,29</b>
<b>F5</b>	<b>232</b>	<b>1.500,00</b>
<b>F6</b>	<b>280</b>	<b>1.810,34</b>

**TABELLA C**    *Una Tantum*    *Dal 1 gennaio 2010 al 30 dicembre 2012*  
*Arretrati*            *Dal 1 gennaio 2012 al 30 giugno 2012*  
*Una Tantum + Arretrati dal 1 gennaio 2010 al 30/ 6/ 2012*

<b>Categoria</b>	<b>Parametro</b>	<b>Una Tantum Dal 1/1/2010 Al 31/12/2012</b>	<b>Arretrati Dal 1/1/2013 Al 30/06/2013</b>	<b>Una Tantum + Arretrati</b>
A1	100	646,55	258,62	905,17
A2	103	665,95	266,38	932,33
A3	106	685,34	274,14	959,48
A4	111	717,67	287,07	1.004,74
A5	116	750,00	300,00	1.050,00
A6	121	782,33	312,93	1.095,26
B1	106	685,34	274,14	959,48
B2	111	717,67	287,07	1.004,74
B3	116	750,00	300,00	1.050,00
B4	121	782,33	312,93	1.095,26
B5	126	814,65	325,86	1.140,51
B6	133	859,91	343,96	1.203,87
C1	116	750,00	300,00	1.050,00
C2	121	782,33	312,93	1.095,26
C3	126	814,65	325,86	1.140,51
C4	133	859,91	343,96	1.203,87
C5	141	911,64	364,65	1.276,29
C6	150	969,83	387,93	1.357,76
D1	133	859,91	343,96	1.203,87
D2	141	911,64	364,65	1.276,29
D3	150	969,83	387,93	1.357,76
D4	159	1.028,02	411,21	1.439,23
D5	168	1.086,21	434,48	1.520,69
D6	182	1.176,72	470,69	1.647,41
E1	141	911,64	364,65	1.276,29
E2	150	969,83	387,93	1.357,76
E3	159	1.028,02	411,21	1.439,23
E4	168	1.086,21	434,48	1.520,69
E5	182	1.176,72	470,69	1.647,41
E6	193	1.247,84	499,14	1.746,98
F1	159	1.028,02	411,21	1.439,23
F2	168	1.086,21	434,48	1.520,69
F3	182	1.176,72	470,69	1.647,41
F4	209	1.351,29	540,52	1.891,81
F5	232	1.500,00	600,00	2.100,00
F6	280	1.810,34	724,14	2.534,48

### ***Indennità di funzioni:***

Alle lavoratrice e ai lavoratori a cui è riconosciuta la funzione di coordinamento di un servizio è attribuita una indennità pari al 10% del trattamento economico in godimento;

Alle lavoratrice e ai lavoratori a cui è riconosciuta la funzione di coordinamento di unità operativa è attribuita una indennità pari al del 20% del trattamento economico in godimento.

La definizione del coordinamento di gruppo di operatori o di unità operativa è demandata alla definizione di un regolamento da concordare in sede decentrata.

Tale indennità di funzione può essere attribuita alle lavoratrice e ai lavoratori per un periodo determinato di tempo fino ad un massimo di 1 (uno) anno, dopo tale periodo se non rimosso dalle funzioni l'indennità diviene definitiva.

### ***Art. 49 Paga giornaliera e oraria***

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 della paga mensile, precisamente è determinata sulla base della somma delle sotto elencate componenti della retribuzione:

- retribuzione come da posizione economica;
- indennità per mansioni superiori;
- assegno ad personam o superminimo;
- salario di anzianità (classi e scatti);
- elemento integrativo derivante dalla contrattazione integrativa territoriale o di istituzione;
- Indennità di funzione;
- Indennità di coordinamento.

L'importo della paga oraria, a regime, è determinato dividendo la paga mensile come sopra determinata per il coefficiente di riferimento per le 38 ore settimanali che è 164, oppure determinata la paga giornaliera diviso 6,33.

Le assenze non retribuite come: (sciopero, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicita, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

## **TITOLO VII**

### **ORARIO DI LAVORO**

#### ***Art. 50 Orario di lavoro***

L'orario di lavoro ordinario settimanale, per le lavoratrice e i lavoratori inquadrati nelle posizioni economiche da A a F è fissato in 38 ore, da articolare di norma su 6 giorni, e laddove l'organizzazione della struttura lo consenta, anche su 5 giorni.

L'orario giornaliero, di norma, non può superare le otto ore.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'amministrazione con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, sentite le rappresentanze sindacali.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio e l'organizzazione del lavoro sono stabiliti, di norma entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle Strutture di intesa con le rappresentanze sindacali, fatte salve le attribuzioni di legge Dlgs. 66 del 8 aprile 2003, a salvaguardia dell'assistenza all'utenza.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di lavoro, fermo restando, quanto previsto dal successivo articolo del presente contratto.

All'interno della stessa istituzione e/o nelle singole unità operative potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario di lavoro secondo le esigenze dei servizi.

In relazione alla peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, anche in fasce orarie differenti.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano la compensazione tra le diverse misure di orario settimanale, rispetto a quello ordinario di cui al primo comma.

Conseguentemente, se il maggior orario effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore non dovrà comportare il compenso per lavoro straordinario, per le settimane con orario di durata ridotta, rispetto a quella prevista dal comma uno del presente articolo, non si darà luogo a riduzione della normale retribuzione.

Il numero di settimane consecutive per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore alle 38 ore non può superare le cinque, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.

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

Ai sensi dell'Art. 4 comma 4 del Dlgs N. 66/03, le parti firmatarie convengono che le singole Strutture sono tenute ad inviare alla Direzione Provinciale del Lavoro, settore Ispezione del lavoro competente per territorio, la comunicazione dell'avvenuto superamento delle 48 ore settimanali di media, calcolato con riferimento ad un periodo non superiore ai 6 mesi.

Secondo quanto previsto dall'art. 17 del DLgs N. 66/03, si conviene di riprendere a riferimento la media di 8 ore di lavoro notturno nell'arco di 4 settimane lavorative.

### ***Art. 51 Riposo settimanale***

Tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente deve coincidere con la domenica. Per le lavoratrice e i lavoratori che svolgono le proprie attività in turno, è considerato riposo settimanale quello successivo alla giornata di smonto turno.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione ad eccezione della corresponsione della indennità festiva prevista all'art. 80 e 81 del presente CCNL.

Qualora il giorno di riposo sia successivo a quello in cui si è prestato servizio notturno, il lavoro ordinario non potrà essere ripreso prima di 48 ore dallo smonto turno dell'ultimo servizio prestato.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

### ***Art. 52 Festività nazionali e infrasettimanali***

Tutte le lavoratrici e i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- Capodanno (1° gennaio);
- Epifania (6 gennaio);
- Anniversario della Liberazione (25 aprile);
- Lunedì di Pasqua
- Festa del Lavoro (1° maggio);
- Festa della Repubblica (2 giugno);
- Assunzione della Madonna (15 agosto);
- Ognissanti (1° novembre);
- Immacolata Concezione (8 dicembre);
- Santo Natale (25 dicembre);
- Santo Stefano (26 dicembre);
- Santo Patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore delle lavoratrici e dei lavoratori la retribuzione corrispondente alla posizione economica.

I lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate avranno diritto ad un corrispondente riposo compensativo retribuito da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio, di entro trenta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita.

Nel caso che le esigenze di servizio non permettano tale riposo compensativo, la Struttura è tenuta al pagamento, in aggiunta alla normale retribuzione delle ore lavorate, maggiorate sulla base di quanto previsto dall'art. 81 del presente CCNL.

In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione, sarà corrisposto alle lavoratrici ed ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione di cui all'art. 81.

In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo retribuito, in un altro giorno feriale stabilito dall'Amministrazione, sentito l'interessato.

Qualora le esigenze di servizio non consentano tale riposo alle lavoratrici ed ai lavoratori interessati è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 81.

In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con altra festività di cui sopra, sarà concordata altra festività sostitutiva.

Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese relativo, si provvederà ad una retribuzione giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadenti di domenica o, previa intesa tra le parti, tali giornate potranno essere utilizzate come permesso retribuito.

Le parti convengono che nelle Istituzioni e nelle unità operative in cui vengono concordate articolazioni basate su una quantificazione annuale dell'orario di lavoro, che contemplano il monte ore di riposo di diritto comprensivo delle festività di cui sopra, le lavoratrici ed i lavoratori non hanno 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. 81.

### ***Art. 53 Ferie***

Tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie, non rinunciabile, di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno solare, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6gg., dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.

Alle lavoratrici e ai lavoratori, in sostituzione delle festività soppresse di cui alla legge 5 marzo 1997 n° 54 ed al DPR 28 gennaio 1985 n° 792 hanno diritto inoltre ad ulteriore, a 4 giornate di ferie da fruire entro l'anno solare salvo esigenze di servizio.

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 normale retribuzione di cui all'art. 48 con esclusione della retribuzione specificatamente connessa alla presenza in servizio.

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 fruita dalla lavoratrice e dal lavoratore in più periodi nell'arco dell'anno garantendo a tutti un periodo estivo che va da giugno a settembre, sentito l'interessato e fatto salvo le attribuzioni di legge del responsabile medico della struttura. 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 ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Le ferie non possono essere godute di norma durante il periodo di preavviso di licenziamento, salvo accordo tra le parti.

Eccezionalmente, per ragioni di servizio la Struttura potrà richiamare in servizio la lavoratrice o il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto della lavoratrice e del lavoratore a fruire di detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute per l'anticipato rientro, dal luogo dal quale la dipendente o il dipendente è stato chiamato.

Le ferie devono essere godute e non è ammessa la rinuncia né tacitamente, né per iscritto, nessuna indennità è dovuta alla lavoratrice o al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il periodo di ferie.

#### ***Art. 54 Servizio militare o sostitutivo civile***

L'interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi militari o servizio sostitutivo civile è regolamentata dalle norme di legge in vigore.

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

I lavoratori, nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10 giugno 1940, n. 653, hanno diritto, in caso di richiamo per servizio militare o servizio sostitutivo:

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

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

Alla fine del richiamo sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione della Struttura 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 a sei mesi, di quindici giorni, se ha avuto durata superiore a sei mesi e fino ad un anno un mese.

Nel caso che senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione della Struttura nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Al lavoratore richiamato a svolgere servizio militare e civile decorre:

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 e il relativo periodo è computato agli effetti della anzianità di servizio.

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

## **Art. 55 *Gravidanza e puerperio***

Per la tutela delle lavoratrice madri si applicano le vigenti disposizioni in materia della maternità e della paternità contenute nel Dlgs. n° 151 del 26 marzo 2001 e s.m.i.

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- c) per tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo, continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

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 debbano 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 dell'effettuazione degli esami.

Fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi, 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.

Per un ulteriore periodo, continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

La legge 53/2000 dà facoltà al padre lavoratore di astenersi dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di non più di sei mesi. L'astensione dal lavoro di entrambi i genitori non può complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, salvo il caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, nel qual caso il diritto di astensione, per il padre lavoratore, passa a sette mesi ed a undici complessivi per la coppia.

Qualora vi sia un solo genitore, questi si potrà astenere dal lavoro per un periodo massimo di dieci mesi.

In caso di parto prematuro, la lavoratrice ha 30 giorni di tempo per presentare il certificato attestante la data esatta del parto, al fine di prolungare l'astensione obbligatoria dopo il parto del periodo non goduto prima.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del suo posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico e fino al compimento del 3° anno di età del bambino.

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

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

I periodi di assenza obbligatoria, indicati alle lettere a) b) c) ed il periodo di assenza facoltativa, di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, le relative indennità restano a completo carico dell'INPS; per le prestazioni sanitarie provvederà l'Ente preposto.

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

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

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, nel limite di 5 giorni l'anno per ciascun genitore, non retribuiti e comunque computati solo agli effetti dell'anzianità di servizi, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire alla Direzione dell'istituzione il certificato medico rilasciato da un medico della U.S.L. e la Direzione è tenuta a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio il genitore è tenuto ad inviare all'istituzione, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto all'indennità di anzianità prevista dall'art. 56 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 25.

Per le festività cadenti nei periodi di assenza obbligatoria per la gravidanza ed il puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico dell'Istituzione in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha anche diritto a percepire dall'istituzione la 13a mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

Le disposizioni del presente articolo riguardanti l'astensione facoltativa, i congedi per malattia del bambino e i riposi giornalieri, trovano applicazione anche nei confronti di genitori adottivi o affidatari.

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

#### ***Art. 56 Congedo matrimoniale***

Le lavoratrice e i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova hanno diritto ad un permesso retribuito di 15 (quindici) giorni consecutivo di calendario per contrarre matrimonio. La richiesta di permesso matrimoniale deve essere avanzata dagli interessati in tempo utile e comunque di norma almeno 10 (dieci) giorni prima dell'evento.

Le lavoratrice e i lavoratori hanno l'obbligo di esibire, al rientro in servizio regolare documentazione della avvenuta celebrazione.

#### ***Art. 57 Permessi per lutto***

In caso di morte di coniuge o convivente risultante da stato di famiglia, dei genitori, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, della nonna, del nonno, dei suoceri compete alla lavoratrice e al lavoratore un congedo straordinario retribuito di 3 (tre) giorni per evento.

Per altri gravi e documentati motivi possono essere concessi dall'Amministrazione permessi non retribuiti per un massimo di 5 (cinque) giorni nell'arco dell'anno.

#### ***Art. 58 Permessi per funzioni elettorali e/o referendum***

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, alle lavoratrici ed ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento Europeo, del Parlamento Nazionale, per le elezioni dei Consigli Regionali, dei Consigli Provinciali e dei Consigli Comunali, nonché le consultazioni referendarie, saranno concessi i giorni necessari di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio, ai sensi dell'art.119 del D.P.R., 30 marzo 1957 n.361 e dell'art.1 della legge 30 aprile 1978 n.178.

Per l'esercizio del diritto di voto alle lavoratrice e ai lavoratori con residenza extraregionale sarà concesso un permesso non retribuito di giorni 1 (uno).

Le giornate di permessi di cui al precedente comma non pregiudicano il normale periodo di ferie e non sono cumulabili con il riposo settimanale di legge, sono considerati a tutti gli effetti giorni di effettivo servizio per le giornate annue del premio incentivante previsto dall'art. 77 del presente CCNL .

### ***Art. 59 Permessi e recuperi***

A richiesta la lavoratrice o il lavoratore potrà usufruire in qualunque periodo dell'anno, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi di breve durata comunque non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e per un massimo di 38 ore annue, recuperabili, non oltre il mese successivo secondo modalità ed in accordo con l'Istituzione, con altrettante ore di lavoro.

Le ore non recuperate saranno proporzionalmente decurtate dalla retribuzione.

### ***Art. 60 Donazione di sangue e organi***

La lavoratrice e il lavoratore che donano il sangue o suoi componenti, midollo o organi, hanno diritto ai permessi e al trattamento retribuito previsto dalla legge 13 luglio 1967 n° 584 e s.m.i.

### ***Art. 61 Aspettativa non retribuita***

Fatte selve le condizioni di miglior favore alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e/o per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa non retribuita con diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi e per una sola volta nell'arco della vigenza contrattuale (3 anni) e nella misura massima del 3% del totale delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo pieno nella struttura.

La lavoratrice o il lavoratore che non riprende il servizio entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa è considerato a tutti gli effetti dimissionario.

L'Istituzione, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio entro 10 (dieci) giorni dall'avvenuto accertamento, in caso contrario viene considerato dimissionario.

Tale periodo di aspettativa non è cumulabile con l'istituto delle assenze per motivi di salute previsto dall'art. 65.

## **TITOLO VIII**

### **DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE**

#### ***Art. 62 Diritto allo studio***

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali, sono utilizzate annualmente in ragione del 3% dei lavoratori in servizio e comunque, di almeno una unità nella Istituzione.

Le ore sono retribuite esclusivamente per il conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titolo di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante riposi settimanali.

I lavoratori studenti compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

L'amministrazione potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti

#### ***Art. 63 Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale***

Le parti, al fine di realizzare una più qualificata assistenza, convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale necessari ad una migliore qualificazione delle prestazioni offerte dalle Istituzioni.

A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali per la partecipazione ai corsi attinenti al tipo di servizio offerto, sino ad un massimo di 120 ore annue non cumulabili e nella misura in termini percentuali del 10% del personale dipendente nelle singole strutture.

Nelle Istituzioni che occupano fino a 30 dipendenti il diritto è comunque riconosciuto, ad un massimo di 2 (due) lavoratrici e/o lavoratori nel corso dell'anno e non contestualmente.

In ogni Struttura deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

La lavoratrice o il lavoratore che si assenta con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso al quale partecipa con l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro.

Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno fornire all'Istituzione un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

La lavoratrice ed il lavoratore interessato al percorso formativo dovranno presentare domanda scritta all'Istituzione nei termini e con le modalità che saranno concordate con l'Amministrazione. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

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

Qualora le lavoratrici ed i lavoratori diano le dimissioni entro due anni dal conseguimento della qualifica, le ore di permesso retribuito concesse a tal fine saranno trattenute con l'ultima retribuzione.

### ***Art. 64 ECM***

Oltre a quanto previsto nell'articolo precedente in materia di formazione con il presente contratto si recepiscono le novità introdotte ai sensi dell'articolo 16 quater del D Lgs 502/1992 e successive modificazioni, dalle indicazioni del Ministero della Salute, dalle intese assunte in Conferenza Stato Regioni e dagli obiettivi di salute previsti dal Piano Sanitario Nazionale e recepiti nei singoli Piani Sanitari Regionali, che prevedono la formazione continua del personale sanitario quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale, in qualità di dipendente.

Il personale che partecipa alla formazione continua è considerato in servizio a tutti gli effetti contrattuali ed i relativi oneri retributivi sono a carico delle Istituzioni fino ad un massimo di 20 ore, comprese nel pacchetto delle ore previste al comma 2 dell'art. 63.

Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e di puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale sanitario e comunque, la formazione in genere a tutto il personale, sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

## **TITOLO IX**

### **MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO**

#### ***Art. 65 Trattamento economico di malattia e infortunio***

L'assenza per malattia deve essere comunicata dalla lavoratrice e dal lavoratore alla propria Istituzione immediatamente, di norma prima dell'inizio del proprio turno di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre la lavoratrice ed il lavoratore devono far pervenire all'Istituzione il certificato medico entro 2 giorni dalla data del rilascio per il tramite del proprio medico curante e secondo la normativa vigente in materia, nonché i successivi certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine.

L'amministrazione della struttura è tenuta ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste per legge a partire dal primo giorno di malattia, la struttura è tenuta altresì ad integrare le prestazioni economiche sino a raggiungere il 100% della retribuzione sino a 365 giorni di malattia nell'arco del triennio.

La Struttura può recedere dal rapporto di lavoro allorquando la lavoratrice e o il lavoratore si assenti oltre il limite di 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio.

La conservazione del posto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori in malattia potrà essere prorogata, a richiesta 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 dalla lavoratrice e dal lavoratore regolari certificati medici;
- c) che tale periodo sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

Le indennità a carico dell'Istituzione non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui sopra; se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta l'Istituzione non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto assicuratore.

Qualora la lavoratrice e il lavoratore in malattia debba assentarsi dal suo domicilio per sottoporsi a visita specialistica o ambulatoriale, ha l'obbligo di avvertire la propria amministrazione entro le 9,00 dello stesso giorno.

#### ***Art. 66 Infortunio sul lavoro e malattia professionale***

In presenza di infortunio sul lavoro subito dalla lavoratrice e dal lavoratore, sarà conservato il posto di lavoro e maturerà l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definitiva e rilasciata dall'Istituto Assicuratore.

In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto di lavoro per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

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

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenute/i a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente comprovante l'infortunio competente.

La lavoratrice ed il lavoratore riconosciuto e assistito per l'infortunio sul lavoro dall'INAIL, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 365° giorno, sarà riconosciuto un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'Istituto Assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione, fatto salvo quanto già concordato a livello di singole Istituzioni.

Le indennità dovute dall'INAIL saranno anticipate dall'Istituzione attraverso la normale retribuzione mensile.

La corresponsione dell'integrazione è comunque subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Ente assicuratore, nel caso in cui il riconoscimento avviene dopo aver corrisposto la normale retribuzione e l'Ente Assicuratore non dovesse riconoscere il danno subito, alla lavoratrice e al lavoratore saranno trattenute le somme eventualmente corrisposto, salvo l'attivazione della procedura di danno subito da parte dell'Istituzione..

### ***Art. 67 Tutela della salute ed ambiente di lavoro***

Le Istituzione sono tenute ad assicurare le lavoratrici e i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo la normativa di legge.

In materia di sicurezza e salute dei lavoratori, per l'applicazione dei contenuti del T.U. 81/08 e successive modificazioni e integrazioni, entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL, le parti costituiranno apposito protocollo, che sarà parte integrante del presente CCNL.

### ***Art. 68 Superamento delle barrire architettoniche***

In attuazione dell'art. 24 della legge 5 febbraio 1992 n. 104 le singole Istituzioni valuteranno con le rappresentanze sindacali firmatarie del presente CCNL, la fattibilità di progetti conformi alla normativa e finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche.

Nell'ambito delle compatibilità i singoli interventi dovranno essere realizzati entro 1 anno dalla concessione edilizia.

### ***Art. 69 Divise e indumenti da lavoro***

Alle lavoratrici e ai lavoratori durante il servizio è fatto obbligo di indossare la divisa e/o particolari indumenti da lavoro nonchè calzature appropriate in relazione al tipo di prestazioni.

Alle lavoratrici e ai lavoratori, addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro

Le stesse, sono esclusivamente forniti a cura e spese delle Istituzioni, comprese quelle della manutenzione ordinaria e del lavaggio

Le divise ed gli indumenti devono essere usati dalle lavoratrici e dai lavoratori esclusivamente durante il servizio e nelle Istituzioni, vanno tenuti con proprietà e decoro, eventuali anomalie causate con negligenza saranno perseguite a norma di legge e di contratto.

## TITOLO X

### RETRIBUZIONE

#### ***Art. 70 Corresponsione della retribuzione***

La retribuzione costituisce il corrispettivo per l'attività prestata dalle lavoratrici e dai lavoratori, deve essere proporzionata alla quantità ed alla qualità del lavoro svolto, deve essere corrisposta periodicamente, con cadenza mensile, nelle modalità e nei termini stabiliti, secondo gli usi del luogo in cui il lavoro viene eseguito.

Il ritardo nel pagamento della retribuzione rispetto alla scadenza temporale prevista comporta l'obbligo della corresponsione degli interessi nella misura legale sulla somma dovuta, ai sensi dell'art. 429, comma 3, cod. proc. civ.

Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato con apposito prospetto paga, nel quale dovrà essere specificato la ragione sociale dell'Istituzione, il nome del presidio, il nome della lavoratrice e del lavoratore gli estremi giuridici, la qualifica di assunzione, il periodo di paga a cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formare la retribuzione secondo quanto previsto dall'art. 49 del CCNL, nonché le ritenute e le imposte effettuate. Il prospetto paga deve recare la firma, la sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

#### ***Art. 71 Scatti di anzianità***

Gli scatti di anzianità consistono in una attribuzione patrimoniale di natura retributiva istituita in via autonoma dalla contrattazione sul presupposto di una maggiore proficuità del lavoro prestato dalla lavoratrice e dal lavoratore con il progredire della sua anzianità di servizio.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, alle lavoratrici ed ai lavoratori che abbiano compiuto una anzianità di servizio triennale, spetta per i periodi successivi scatti di anzianità, fino ad un massimo di 10 per l'attività svolta presso la stessa Istituzione .

Gli importi mensili degli scatti maturati dopo l'entrata in vigore del presente C.C.N.L. sono determinati in cifra fissa nelle seguenti misure:

- Categoria A                    € 28,41
- Categoria B – C                € 30,99
- Categoria D – E                € 33,57
- Categoria F                     € 36,15

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 è stata/o assunta/o dall'Istituzione, quali che siano le mansioni ad essa/o affidate.

## ***Art. 72 Mansioni e variazioni temporanee delle stesse***

Alla lavoratrice o al lavoratore devono essere assegnate le mansioni inerenti alla categoria e qualifica di assunzione oppure le mansioni equivalenti a norma dell'art. 13 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Alla lavoratrice o al lavoratore, purché in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fatte salve le attribuzioni della responsabile o del responsabile del servizio, possono essere temporaneamente assegnate mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o qualifica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica e professionale della lavoratrice o del lavoratore.

Alla lavoratrice o al lavoratore cui sono assegnate mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla sua, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della loro esplicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza retributiva tra le posizioni economiche iniziali della Categoria superiore medesima e quella di inquadramento, sempre che tali mansioni siano svolte per non meno di 30 giorni lavorativi continuativi.

L'assegnazione di mansioni superiori, per periodi superiori a 30 giorni deve risultare da atto scritto da inserire nel fascicolo personale. I periodi relativi non sono cumulabili. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, che devono risultare da atto scritto, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratrice o di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi consecutivi, e sempre secondo quanto disposto dall'art. 13 della legge di cui al primo comma, ove applicabile.

## ***Art. 73 Cumolo delle mansioni***

Alle lavoratrici o ai lavoratori che esplicano più mansioni di diverse categorie e qualifica deve essere attribuito, ai sensi dell'articolo precedente, il trattamento economico ed eventualmente la categoria e la qualifica corrispondente alla mansione superiore, sempre che questa ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo.

In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita, dovrà essere corrisposta alla lavoratrice o al lavoratore la differenza tra la posizione economica pertinente alla mansione superiore e quella di inquadramento.

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.

## ***Art. 74 Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica***

Le Istituzioni, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente non venga riconosciuta l'idoneità fisica in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica dall'ufficio sanitario a tanto preposto, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno nel rispetto del potere organizzativo delle Istituzioni stesse, ogni utile tentativo per il recupero della dipendente o del dipendente, dietro sua richiesta, in funzioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, ove esista in organico la possibilità di tale utilizzo, in relazione alle

coperture dei posti vacanti e comunque compatibilmente con le loro capacità residuali, garantendo il trattamento previsto dalla legislazione vigente.

### ***Art. 75 Tredicesima***

Di norma prima delle festività natalizie l'Istituzione corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 48.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno la lavoratrice ed il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13° mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.

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

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

### ***Art. 76 Quattordicesima***

La quattordicesima mensilità è un istituto tipico della contrattazione collettiva, concentrata in massima parte nel comparto del terziario.

Gli elementi retributivi che entrano nella base di computo della quattordicesima mensilità sono criteri indicati per la tredicesima mensilità in assenza di una disciplina specifica.

Le Istituzioni come individuate all'art. 1 del presente CCNL, hanno inteso disciplinare nel presente CCNL 2010/2012 un'attribuzione di tipo patrimoniale con carattere incentivante e a integrazione della normale retribuzione della quattordicesima, denominate genericamente "*premio di produttività*".

Per i criteri e le modalità di erogazione del premio incentivante, si fa riferimento all'art. 78 del CCNL 2010/2012, esso sarà legato alla presenza delle giornate di effettiva prestazione nell'arco di un periodo predeterminato.

Alle lavoratrici e ai lavoratori in servizio alla sottoscrizione del presente CCNL, viene corrisposto la quattordicesima con la mensilità di Luglio 2013, di un importo pari ad una mensilità prevista ai sensi dell'art. 49 del presente CCNL.

Le lavoratrici e i lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della quattordicesima mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti al 1° luglio 2013; nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti al 1° luglio 2013 alla lavoratrice e al lavoratore sarà corrisposto tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di lavoro effettivi.

Le parti convengono di istituire in sostituzione della quattordicesima, mensilità come disciplinata dall' art. 78 del CCNL 2002/2005 e dal CCNL normo-economico 2006/2009, valorizzandola con l'istituto dell' incentivo alla produttività di cui all'art. 77 del presente CCNL 2010/2012 ed in via sperimentale per gli anni successivi e comunque fino al prossimo rinnovo contrattuale.

## **Art. 77 Premio incentivante**

In via sperimentale, per gli anni 2014/2015 e fino al prossimo rinnovo contrattuale, si procederà alla valorizzazione della 14° mensilità, che darà luogo dall'anno 2014 al premio di incentivazione delle lavoratrici e dei lavoratori, per una somma totale pari a euro **1.500**, che per effetto di una assidua presenza in servizio la somma può raggiungere un massimo di euro **2.000** per lavoratrice e lavoratore, il premio verrà corrisposto con lo stipendio del mese di Luglio di ogni anno, secondo i seguenti criteri, legati alla effettiva presenza in servizio per la migliore qualità delle prestazioni rese:

1. Al personale che presta servizio su 6 giorni lavorativi la settimana, compete un premio di incentivazione/produttività di euro 1500 anno, qualora nei 12 mesi precedenti, abbia effettuato almeno 260 giorni di effettiva presenza.
2. Al personale che presta servizio su 5 giorni lavorativi la settimana, compete un premio di incentivazione/produttività di euro 1500 anno, qualora nei 12 mesi precedenti, abbia effettuato almeno 208 giorni di effettiva presenza.
3. Al personale che presta servizio su tre turni lavorativi (mattina, pomeriggio, notte) effettuando il turno in quinta (mattina, pomeriggio, notte, cambio turno e riposo compensativo), compete un premio di incentivazione/produttività di euro 1500 anno, qualora nei 12 mesi precedenti, abbia effettuato almeno 156 giorni (turni) di effettiva presenza.
4. Al personale che presta servizio su tre turni lavorativi (mattina, pomeriggio, notte) effettuando un turno differente dal turno in quinta, il calcolo delle effettive presenze da assicurare, dovrà tenere conto dello scomputo delle giornate di cambio turno e riposo compensativo.
5. Per ogni giorno di mancata presenza, secondo le giornate di effettiva presenza disposte nei punti 1, 2, 3, 4, al dipendente saranno decurtati 50 euro lordi.
6. Per ogni giorno di ulteriore presenza fino ad un massimo di 10 giornate, secondo le giornate di effettiva presenza disposte nei punti 1, 2, 3, 4, al dipendente saranno corrisposti 50 euro lordi.
7. Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del premio di incentivazione/produttività le giornate usufruite per:
  - Permessi straordinari retribuiti;
  - Permessi di cui alla legge 104/92 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - Permessi sindacali;
  - Permessi retribuiti garantiti a particolari categorie di lavoratori (es. personale TSRM );
  - Periodi di astensione obbligatoria per maternità;
  - Ricovero ospedaliero o in day hospital documentato;
  - Infortunio sul lavoro riconosciuto dall Inail.
8. Le somme residue, derivanti dall'applicazione dell'istituto dell'incentivazione/produttività del personale, saranno cumulate e rese disponibili l'anno successivo per la valorizzazione procapite del premio di incentivazione/produttività

9. Eventuali difficoltà applicative verranno riportate sul tavolo nazionale al fine di consentire la corretta applicazione dell'Istituto a tutto il personale in tutte le strutture aderenti alla FENASCOP.

### ***Art. 78 Trattamento aggiunta di famiglia***

La lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare all'Istituzione tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto dell'aggiunta di famiglia.

Il trattamento di famiglia di cui al presente articolo non è considerato ai sensi e per gli effetti della vigente normativa retribuzione a nessun effetto.

### ***Art. 79 Trattamento di fine rapporto***

Oltre al preavviso di cui all'art. 25, o, in difetto, alla corrispondente indennità di cui al penultimo comma dello stesso articolo, la lavoratrice ed il lavoratore assunto/a a tempo indeterminato avrà 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. 49 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. 48.

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

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

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

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

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

In caso di ritardo dovuto a contestazione 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 contenute nel Codice Civile.

### ***Art. 80 Lavoro straordinario diurno, notturno e festivo***

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.

E' 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 diurno, notturno e festivo sono le seguenti:

- |    |                             |     |
|----|-----------------------------|-----|
| a) | lavoro straordinario diurno | 25% |
| b) | “ “ notturno                | 40% |
| c) | “ “ festivo                 | 50% |

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, notturno, festivo, la retribuzione mensile di cui all'art. 48, viene divisa per 164.

Il lavoro straordinario diurno, festivo notturno, potrà anche essere retribuito, in accordo con la lavoratrice o il lavoratore, con riposo sostitutivo, salvo la corresponsione della sola maggiorazione prevista dal contratto di cui all'articolo successivo.

### ***Art. 81 lavoro ordinario notturno e festivo***

In aggiunta alla normale retribuzione spettante alla lavoratrice ed al lavoratore, competono le seguenti maggiorazioni orarie:

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

E' considerato lavoro notturno quello compreso tra le 22 e le 6 della giornata.

### ***Art. 82 Banca delle ore***

La banca delle ore si costituisce con le ore lavorate, eccedenti il normale orario di lavoro previsto dall'art. 50 del presente CCNL, le stesse saranno accumulate e resteranno a disposizione del lavoratore per l'intero anno di maturazione.

Le ore, maturate e accumulate, verranno indicate mensilmente in busta paga e potranno essere usufruite dal lavoratore come permessi retribuiti con un minimo di due ore, oppure per l'intera o più giornate lavorative, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Per le ore accantonate ed effettuate nel mese, dev'essere corrisposta la maggiorazione con la busta paga del mese di riferimento così come previsto dall'art. 80.

Eventuali debiti orari saranno compensati a richiesta del lavoratore con le ore accantonate.

Nel caso di tempi determinati eventuali debiti saranno compensati alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Il presente accordo si applica anche ai lavoratori part-time che ne fanno esplicita richiesta, salvo quanto previsto dalla vigente normativa in materia di part-time.

Ulteriori articolazioni dell'istituto, e la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale.

Le ore accantonate e non usufruite entro il trimestre successivo all'anno di riferimento, saranno retribuite con la paga del mese di Luglio.

### ***Art. 83 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 a € 1,00 per ciascun pasto, ed a € 12,00 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.

### ***Art. 84 Pronta disponibilità***

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale ed è caratterizzato dalla immediata reperibilità della lavoratrice o del lavoratore e dall'obbligo dello stesso di intervenire nel più breve tempo possibile secondo le indicazioni ricevute.

La valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione di tale istituto nonché le modalità dello stesso sono demandate al rapporto tra le parti in sede decentrata.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 52 del presente CCNL, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore, dà diritto ad un compenso di **€ 21,00** lordi per ogni 12 ore.

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

In caso di chiamata l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio ed a richiesta dell'interessata o dell'interessato.

Non possono essere previste per ciascun dipendente più di 10 turni di pronta disponibilità al mese.

## **TITOLO XI**

### **MOBILITA' MISSIONI E TRASFERIMENTI**

#### ***Art. 85 Mobilità***

L'istituto della mobilità concerne solo la utilizzazione temporanea del personale, in presidi, servizi, uffici di pertinenza della Istituzione in strutture diverse dalla sede di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo dell'Istituzione e non soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi di pertinenza della Istituzione cui originariamente è stata assegnata la lavoratrice o il lavoratore.

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

#### ***Art. 86 Trasferimento***

Alla lavoratrice o al lavoratore in caso di trasferimento da una unità operativa ad un'altra, gestita dalla Istituzione o centro, anche in Comuni diversi devono essere mantenute e rispettate le

sue mansioni e la sua posizione giuridico-economica, secondo l'art. 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e previo accordo sindacale definito a livello aziendale.

### ***Art. 87 Trattamento di missione***

Per missione si intende l'invio temporaneo della lavoratrice e del lavoratore a prestare servizio in una sede diversa da quella abituale.

Se la sede di missione è ricompresa in un massimo di 20 Km. dalla sede abituale di servizio, alla lavoratrice ed al lavoratore non compete alcuna indennità aggiuntiva ad eccezione delle maggiori spese sostenute per lo spostamento.

Qualora la sede di missione si trovi ad una distanza maggiore, alla lavoratrice ed al lavoratore competerà il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per trasporto e per l'eventuale vitto ed alloggio.

### ***Art. 88 Attività di soggiorno***

Alle lavoratrici ed ai lavoratori impiegate o impiegati in attività di soggiorno spetta il trattamento definito nell'ambito del rapporto tra le parti in sede decentrata.

### ***Art. 89 Trasferimento di residenza***

I trasferimenti 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 poi corrisposto per un massimo di 6 mesi;
  4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art.69, ovvero in 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, per sé e per ciascun convivente a carico;
  5. la diaria è ridotta a 3/5 per i figli conviventi a carico.

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

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

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

### ***Art. 90 Condizione di trasferibilità***

A norma dell'art.13 della legge 20 maggio 1970 n.300, la lavoratrice e il lavoratore non può essere trasferita/o da un'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 XII**

### **PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE**

#### ***Art. 91 Commissione paritetica nazionale e provinciale***

E' istituita in Roma presso la FENASCOP 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.

I corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Commissioni Paritetiche Provinciali aventi il compito di:

- definire l'applicazione del CCNL nelle strutture dove vengono applicati altri contratti facendo riferimento al protocollo allegato al presente accordo;
- con riferimento alla Legge 11 maggio 1990 n.108 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 articolati contrattuali.

#### ***Art. 92 Previdenza complementare***

Le parti, preso atto delle norme previste dal Dlgs. del 21 aprile 1993 n. 124 e successive integrazioni e/o modificazioni in materia di previdenza complementare si impegnano ad assumere tutte le iniziative necessarie per la partecipazione a un fondo di previdenza complementare, in coerenza con i principi contenuti nelle disposizioni legislative.

A tal fine convengono sulla necessità di esperire ogni utile tentativo di ricercare sul mercato interno un fondo complementare, affinché le lavoratrici e i lavoratori possano usufruire di un istituto per meglio tutelare il proprio futuro.

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

