

# **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

**per i lavoratori dipendenti dalle associazioni aderenti all'AIAS  
(Associazione Italiana Assistenza Spastici)**

**Decorrenza:  
1-1-2010 / 31-12-2012**

## INDICE

### TITOLO I VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

- Art. 1 - Ambito di applicazione Pagina n. 06
- Art. 2 - Disposizioni generali Pagina n. 06
- Art. 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali Pagina n. 06
- Art. 4 - Condizioni di miglior favore Pagina n. 06
- Art. 5 - Decorrenza e durata Pagina n. 06

### TITOLO II RELAZIONI SINDACALI E SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

- Art. 6 - Diritto di informazione e confronto tra le parti Pagina n. 07
- Art. 7 – Contrattazione Pagina n. 07
- Art. 8 - Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali Pagina n. 08

### TITOLO III PARI OPPORTUNITA'

- Art. 9 - Pari opportunità Pagina n. 12
- Art. 9 bis - Attività di volontariato Pagina n. 12

### TITOLO IV DIRITTI SINDACALI

- Art. 10 - Rappresentanze sindacali Pagina n. 13
- Art. 11 - Assemblea Pagina n. 13
- Art. 12 - Permessi per cariche sindacali Pagina n. 13
- Art. 13 - Contributi sindacali Pagina n. 14

### TITOLO V ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 14 - Assunzione del personale Pagina n. 15
- Art. 15 - Documenti di assunzione Pagina n. 15
- Art. 16 - Visite mediche Pagina n. 15
- Art. 17 - Periodo di prova Pagina n. 16

|   |              |
|---|--------------|
| ▪ Art. 18 - Rapporto di lavoro part-time                                  | Pagina n. 16 |
| ▪ Art. 19 - Contratto d'inserimento e reinserimento                       | Pagina n. 17 |
| ▪ Art. 20 - Rapporti di lavoro a tempo determinato                        | Pagina n. 18 |
| ▪ Art. 21 - Somministrazione di lavoro                                    | Pagina n. 18 |
| ▪ Art. 22 - Apprendistato   | Pagina n. 19 |
| ▪ Art. 23 - Stages  | Pagina n. 21 |
| ▪ Art. 24 - Inserimento lavorativo delle persone socialmente svantaggiate | Pagina n. 21 |
| ▪ Art. 25 - Preavviso   | Pagina n. 21 |
| ▪ Art. 26 - Cessazione del rapporto di lavoro                             | Pagina n. 22 |
| ▪ Art. 27 - Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro            | Pagina n. 22 |
| ▪ Art. 28 - Indennità in caso di decesso                                  | Pagina n. 22 |
| ▪ Art. 29 - Mobilità interna  | Pagina n. 22 |

## TITOLO VI NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

|  |              |
|--|--------------|
| ▪ Art. 30 - Ritardi e assenze  | Pagina n. 23 |
| ▪ Art. 31 - Doveri del personale   | Pagina n. 23 |
| ▪ Art. 32 - Provvedimenti disciplinari   | Pagina n. 24 |
| ▪ Art. 33 - Patrocinio legale della dipendente e del dipendente<br>per atti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio | Pagina n. 25 |
| ▪ Art. 34 - Responsabilità civile delle dipendenti e dei dipendenti<br>nei rapporti con l'utenza                             | Pagina n. 26 |
| ▪ Art. 35 - Ritiro patente   | Pagina n. 26 |
| ▪ Art. 36 - Rimborso chilometrico  | Pagina n. 26 |

## TITOLO VII CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

|   |              |
|---|--------------|
| ▪ Art. 37 - Sistema di classificazione del personale                      | Pagina n. 27 |
| ▪ Art. 37 bis - Declaratoria delle categorie e delle posizioni economiche | Pagina n. 27 |
| ▪ Art. 37 ter - Norma di progressione economica nella categoria           | Pagina n. 31 |
| ▪ Art. 37 quater - Norma generale di inquadramento                        | Pagina n. 32 |
| ▪ Art. 38 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse                 | Pagina n. 33 |
| ▪ Art. 39 - Cumulo delle mansioni   | Pagina n. 33 |
| ▪ Art. 40 - Sopravvenuta inidoneità fisica                                | Pagina n. 33 |

## TITOLO VIII ORARIO DI LAVORO

|                                       |              |
|---------------------------------------|--------------|
| ▪ Art. 41 - Orario di Lavoro          | Pagina n. 35 |
| ▪ Art. 42 - Riposo settimanale        | Pagina n. 35 |
| ▪ Art. 43 - Paga giornaliera e oraria | Pagina n. 35 |
| ▪ Art. 44 - Pronta disponibilità      | Pagina n. 35 |

TITOLO IX  
FESTIVITA' E FERIE

- Art. 45 - Festività Pagina n. 37
- Art. 46 - Ferie Pagina n. 37

TITOLO X  
PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

- Art. 47 - Congedo matrimoniale Pagina n. 39
- Art. 48 - Tutela della maternità Pagina n. 39
- Art. 49 - Donazione sangue o sue componenti, di midollo o di organi Pagina n. 39
- Art. 50 - Aspettativa non retribuita Pagina n. 39
- Art. 51 - Permessi per gravi motivi Pagina n. 39
- Art. 52 - Trattamento spettante ai dipendenti in occasione delle elezioni e/o referendum Pagina n. 39
- Art. 53 - Tutela dei dipendenti disabili Pagina n. 39
- Art. 54 - Tutela dei dipendenti e delle dipendenti che usufruiscono dei permessi ex legge n.104/92 per loro familiari Pagina n. 40

TITOLO XI  
DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

- Art. 55 - Diritto allo studio Pagina n. 41
- Art. 56 - Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale Pagina n. 41

TITOLO XII  
TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE, AMBIENTE DI LAVORO

- Art. 57 - Trattamento economico di malattia ed infortunio Pagina n. 42
- Art. 58 - Assicurazioni ed infortuni sul lavoro Pagina n. 43
- Art. 59 - Tutela della salute ed ambiente di lavoro Pagina n. 43
- Art. 60 - Superamento delle barriere architettoniche Pagina n. 43

TITOLO XIII  
RETRIBUZIONE

- Art. 61 - Elementi della retribuzione Pagina n. 44
- Art. 61 bis - Tabella retributiva Pagina n. 44

|  |              |
|--|--------------|
| ▪ Art. 62 - Elemento retributivo aggiuntivo per incarichi a tempo        | Pagina n. 46 |
| ▪ Art. 63 - Lavoro straordinario   | Pagina n. 46 |
| ▪ Art. 64 - Trattamento economico al passaggio alla categoria superiore  | Pagina n. 46 |
| ▪ Art. 65 - Assegni familiari o aggiunta di famiglia                     | Pagina n. 47 |
| ▪ Art. 66 - Indennità  | Pagina n. 47 |
| ▪ Art. 67 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga | Pagina n. 47 |
| ▪ Art. 68 - Tredicesima mensilità  | Pagina n. 47 |
| ▪ Art. 69 - Mensa e vitto  | Pagina n. 47 |
| ▪ Art. 70 - Abiti di servizio  | Pagina n. 48 |
| ▪ Art. 71 - Missioni e trasferte   | Pagina n. 48 |
| ▪ Art. 72 - Trattamento di fine rapporto                                 | Pagina n. 48 |
| ▪ Art. 73 - Premio di incentivazione                                     | Pagina n. 49 |
| ▪ Art. 74 - Attività di soggiorno  | Pagina n. 49 |

TITOLO XIV  
PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

|  |              |
|--|--------------|
| ▪ Art. 75 - Tentativo di conciliazione       | Pagina n. 50 |
| ▪ Art. 76 - Commissione paritetica nazionale | Pagina n. 50 |
| ▪ Norma programmatica                        | Pagina n. 50 |
| Note a verbale n.1, n.2 e n.3                | Pagina n. 51 |

**TITOLO I**  
**VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

*Art. 1*

*Ambito di applicazione*

Il presente CCNL, che fa parte del settore socio - sanitario – assistenziale - educativo- associazionistico, si applica al personale dipendente dalle Associazioni denominate AIAS o aderenti all'AIAS medesima (Associazione Italiana Assistenza Spastici).

Il contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina la regolamentazione del trattamento economico e normativo che deve essere indistintamente applicato a tutto il personale dipendente.

*Art. 2*

*Disposizioni generali*

Per quanto non previsto dal presente CCNL 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.

I lavoratori debbono inoltre osservare le disposizioni regolamentari emanate dalle Associazioni, purché non contrastanti con disposizioni di legge o di contratto..

*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 alcun trattamento previsto da altri contratti collettivi nazionali di lavoro precedenti e/o previgenti.

*Art. 4*

*Condizioni di miglior favore*

Per i lavoratori in forza alla data di decorrenza del presente CCNL sono fatte salve, ma solo fino ad esaurimento, le condizioni economiche di miglior favore in atto.

*Art. 5*

*Decorrenza e durata*

Il C.C.N.L. entra in vigore il 1° gennaio 2010 e scade il 31 dicembre 2012.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno 3 (tre) mesi prima della sua scadenza.

Le parti si impegnano a presentare la propria proposta di rinnovo contrattuale contestualmente all'eventuale disdetta.

Il CCNL disdetto continuerà a produrre tutti i suoi effetti, economici e normativi, fino al 180° giorno successivo alla scadenza contrattuale.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI E SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

### *Art.6*

#### *Diritto di informazione e confronto tra le parti*

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

Le sedi di informazione e confronto sono:

#### **A) Livello nazionale**

Annualmente, di norma entro l'autunno, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente CCNL;
- valutare gli effetti, in base al decreto 81, degli effetti dello stress correlato all'ambiente di lavoro;
- 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, con particolare attenzione alle imprese sociali ed allo stress lavoro correlato.

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

Annualmente, di norma entro l'anno, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed all'occupazione;
- assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione o di accreditamento, dei costi connessi per consentire la regolare applicazione economica del presente CCNL;
- acquisire elementi informativi circa i programmi ed i progetti di sviluppo;
- assumere le opportune iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL, nonché finanziamenti e/o contributi per gli E.C.M. e siano definite forme di valorizzazione delle imprese sociali.

#### **C) Livello aziendale**

Fermo restando le competenze proprie delle amministrazioni, queste forniranno, laddove specificamente richiesto, le informazioni riguardanti l'organico, nei limiti previsti dalla legge sulla riservatezza dei dati personali, l'organizzazione del lavoro e dei servizi, quanto relativo ai rapporti diretti e/o di convenzione o accreditamenti con gli Enti Pubblici nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente CCNL.

Le parti convengono sulla necessità di sviluppare idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione ed all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo di processi di riorganizzazione che dovessero evidenziarsi come necessari nonché di processi o soluzioni di lavoro più adeguate alle mutevoli esigenze dei pazienti ed idonee ad assicurare il più elevato livello qualitativo possibile delle prestazioni.

### *Art. 7*

#### *Contrattazione*

La contrattazione di cui al presente CCNL, si suddivide in due livelli:

- nazionale;
- aziendale o territoriale.

Sono titolari della contrattazione aziendale o territoriale le rappresentanze sindacali secondo quanto previsto dal regolamento confederale del marzo 91 e dall'accordo 23 luglio 1993.

Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale le seguenti tematiche:

- validità ed ambito di applicazione del contratto;
- relazioni sindacali;
- diritti sindacali;
- norme comportamentali e disciplinari;
- ordinamento professionale;
- orario di lavoro;
- permessi, aspettative e congedi.
- formazione professionale;
- trattamento economico.

Costituisce oggetto della contrattazione aziendale o territoriale quanto espressamente attribuitovi dal presente CCNL nonché quanto definito nelle piattaforme aziendali in merito a innovazioni nell'organizzazione del lavoro o nella quantità-qualità dei servizi finalizzate al recupero di competitività ed a una maggiore capacità di risposta alle esigenze dell'utenza.

Gli accordi aziendali potranno prevedere il riconoscimento dell'apporto professionale alla realizzazione dei progetti ovvero al raggiungimento di obiettivi stabiliti tra le parti, sussistendone le condizioni di sostenibilità.

In sede territoriale sulla base dei meccanismi di remunerazione delle prestazioni o di inquadramento nelle diverse fasce tipologiche di attività potranno essere firmate intese integrative che tengano conto di tali variabili.

## *Art. 8*

### *Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali*

#### *Premessa*

Le parti, con il presente accordo si propongono di attuare le disposizioni di legge 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 ciascun lavoratore, attraverso metodi e tempi capaci di garantire il rispetto della dignità e dei valori della persona umana nel rispetto delle norme sopraccitate.

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

Le parti nei successivi articoli individuano le prestazioni indispensabili e i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle. Inoltre, le parti indicano tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni previste dalla legge n. 146/1990 e successive modificazioni.

#### *1. Servizi essenziali*

Ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire le seguenti prestazioni essenziali di assistenza sanitaria.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al punto 1 è garantita, con le modalità di cui al punto 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

Assistenza sanitaria



A) Assistenza socio-sanitaria ai pazienti in coma ovvero in analoghe condizioni di totale dipendenza per le primarie esigenze vitali:

- terapia intensiva, alimentazione forzata, reidratazione;
- servizio trasporto infermi.

B) Assistenza ordinaria:

- prestazioni terapeutiche e riabilitative, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- le prestazioni medico sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti, minori ed a soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche necessari al loro espletamento.

I servizi di cucina dovranno assicurare le esigenze alimentari e dietetiche.

I servizi ausiliari di natura assistenziale dovranno garantire l'igiene personale degli ospiti delle strutture e dei locali ove si svolgono tutte le operative necessarie o complementari all'erogazione dei servizi minimi essenziali garantiti.

## *2. Contingenti di personale*

Ai fini di quanto indicato nel punto 1, verranno individuati, in sede aziendale, 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 le giornate festive.

Le parti individueranno, a livello aziendale:

- le categorie e profili professionali che formano i contingenti; per l'assistenza d'urgenza devono essere previsti i diversi profili e categorie normalmente impiegati;
- i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;
- i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

In sede di prima applicazione del presente CCNL, in difetto di accordo aziendale, i singoli Centri provvederanno all'individuazione dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.

Il personale incluso nei contingenti come sopra definiti e tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie ha il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero e di chiedere la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile, almeno 48 ore prima dell'iniziativa di sciopero.

## *3. Modalità di effettuazione degli scioperi*

La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alle Presidenze nazionali delle Associazioni datoriali stipulanti; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali/provinciali o con le singole strutture o centri deve essere comunicata rispettivamente alle Sedi locali delle Associazioni.

Le OO.SS o le Rappresentanze sindacali le quali proclamino azioni di sciopero, sono tenute a darne comunicazione alle strutture o centri interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le OO.SS. o le Rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione ai predetti centri e strutture.

In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture e dai centri e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata della azioni di sciopero sono così articolati:

- a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nei centri e nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
- b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;
- c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
- d) gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
- e) inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:
- nel mese di agosto;
  - nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
  - nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
  - nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.
- Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

#### *4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione*

In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

- a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del lavoro;
- b) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del capoluogo di regione;
- c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di provincia.

Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del lavoro, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle Organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000.

Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lett. b) e c) del comma 2 del presente punto provvedono alla convocazione delle Organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 4, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.

Del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato, che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata

dalla legge n. 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

In caso di proclamazione di una successiva iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui al punto 3, lett. e).

#### *5. Sanzioni*

Le parti firmatarie del presente CCNL sono vincolate alle norme sopra indicate, a tutti i livelli.

In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e della legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente contratto o degli accordi aziendali in materia siglati in applicazione dello stesso, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi.

### **TITOLO III** **PARI OPPORTUNITA'**

#### *Art. 9*

##### *Pari opportunità*

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge 10 aprile 1991 n. 125 e del D.L. n.196/2000 è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna composto da una componente designata da ognuna delle OO.SS. maggiormente rappresentative e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Associazione, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente. Le finalità del Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento.

Possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti. L'Associazione assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno della loro attività. Le finalità del Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento e gli stessi opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna nazionale che verrà istituito entro sei mesi dalla data della stipula del presente CCNL.

#### *Art. 9-bis*

##### *Attività di volontariato*

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

In sede aziendale, 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 alle interessate ed agli interessati di svolgere attività di volontariato.

## **TITOLO IV** **DIRITTI SINDACALI**

### *Art. 10*

#### *Rappresentanze sindacali*

Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) costituite ai sensi dello specifico regolamento definito tra le parti, ovvero le RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) sino alla costituzione delle sopraindicate RSU.

Per la contrattazione nei luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalle RSU, ovvero dalle RSA in caso di non costituzione delle RSU, e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL.

Nelle unità produttive autonome con meno di 15 addetti non è consentita la costituzione di RSU o di RSA; in tal caso, per le predette unità produttive le relazioni sindacali verranno gestite dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL.

I dirigenti delle RSU, ovvero delle RSA in caso di non costituzione delle RSU, hanno diritto, per lo svolgimento dei compiti e delle funzioni necessarie all'espletamento del loro mandato, ai permessi retribuiti di cui all'art. 23 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, nei termini ed alle condizioni ivi disciplinate.

Come previsto dall'art. 25 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro riguardanti l'azienda; i documenti affissi non potranno essere anonimi.

### *Art. 11*

#### *Assemblea*

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 12 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. La convocazione dell'Assemblea deve essere effettuata dalla RSA competente.

L'Ente interessato dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Della convocazione della riunione, dell'orario, dell'ordine del giorno, dell'eventuale partecipazione di personale non dipendente, deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno due giorni.

Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione, entro i termini suddetti, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utenza.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata a cura del datore di lavoro.

### *Art. 12*

#### *Permessi per cariche sindacali*

I componenti degli Organismi Direttivi nazionali, regionali e provinciali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare a riunioni di tali Organismi nella misura di 8 (otto) ore mensili, non cumulabili con i permessi di cui al precedente art. 10.

La contrattazione territoriale o aziendale potrà prevedere, a seconda delle particolari esigenze locali, l'estensione di tale monte ore anche ad altri organismi territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

I dirigenti che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno due giorni prima; successivamente, nel termine di cinque giorni dalla data della riunione o della sua conclusione laddove essa si protragga per più giorni, il dirigente dovrà inviare copia del verbale della riunione medesima ovvero apposita certificazione rilasciata dal Presidente dell'Organismo Direttivo attestante la sua effettiva partecipazione a detta riunione.

I nominativi dei dirigenti titolari dei permessi, la loro cessazione dalla carica ed ogni altra variazione dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS., almeno con 48 di preavviso, all'Amministrazione delle lavoratrici o dei lavoratori, unitamente alle norme statutarie e/o regolamentari interne delle OO.SS. disciplinanti le modalità di nomina dei dirigenti, i relativi poteri nonché copia del verbale di assemblea o di ogni altro atto collegiale da cui risulti comunque la nomina del dirigente.

### *Art. 13*

#### *Contributi sindacali*

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno facoltà di rilasciare delega, a favore della propria O.S., per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.

La delega ha validità dal 1° giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate in forma scritta, alla amministrazione di appartenenza e alla OO.SS. interessata.

Le trattenute mensili operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni delle addette e degli addetti in base alle deleghe presentate dalle OO.SS. sono versate entro il 10° giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle OO.SS. con accompagnamento di distinta nominativa.

Le OO.SS. contribuiscono nella misura del 5% agli oneri economici sostenuti dall'Associazione per provvedere alle necessarie operazioni.

**TITOLO V**  
**ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

*Art. 14*

*Assunzione del personale*

L'assunzione del personale deve essere effettuata con l'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di diritto privato.

L'assunzione deve risultare da atto scritto e contenere la data della medesima, la durata del periodo di prova, la qualifica, il livello retributivo e la categoria di inquadramento a cui viene assegnato la lavoratrice o il lavoratore.

Qualora le Regioni e/o le Province Autonome nella loro nuova potestà organizzativa sulle procedure di collocamento introducano una riserva nelle assunzioni a favore di categorie di lavoratori a rischio di esclusione sociale, già previsto dall'art. 25 della legge n. 223/91, le parti convengono di escludere dalla riserva tutte le figure professionali che abbisognano, per l'espletamento dell'attività lavorativa, del possesso di specifici titoli professionali (ad esempio, ma non esaustivamente, Fisioterapisti, Logopedisti, Terapisti Occupazionali, Psicomotricisti, Educatori professionali, Assistenti Sociali, Infermieri, O.S.S.).

*Art. 15*

*Documenti di assunzione*

All'atto dell'assunzione la lavoratrice e/o il lavoratore, fermo restando la possibilità di rendere autocertificazione nei casi consentiti dalla legge, è tenuto a presentare o consegnare i seguenti documenti:

- documenti rilasciati dal SIL;
- codice fiscale;
- comunicazione delle proprie coordinate bancarie (IBAN);
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione fisica da cui risulti che la lavoratrice o il lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciato da organi sanitari pubblici;
- 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;
- qualsiasi altro documento o incombenza previsti dalla vigente normativa;
- certificato dei carichi pendenti;
- certificato penale valido.

La lavoratrice e il lavoratore sono altresì tenuti a presentare certificato di residenza valido e 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.

*Art. 16*

*Visite mediche*

Prima dell'assunzione in servizio l'Amministrazione potrà accertare la idoneità fisica della prestatrice e del prestatore d'opera e sottoporla/o a visita medica da parte di organi sanitari pubblici e/o del medico competente, se non a carico del SSN.

Successivamente alla assunzione il lavoratore sarà sottoposto ad eventuali accertamenti nel rispetto delle limitazioni e con le modalità previste dalla legge, con oneri a carico del datore di lavoro.

Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione ove previsti dalla legge vigente non ricadranno a carico della lavoratrice o del lavoratore.

## *Art. 17*

### *Periodo di prova*

L'assunzione in servizio avviene con i seguenti periodi di prova:

- 60 gg. di calendario per i dipendenti inquadrati nella categoria "A";
- 90 gg. di calendario per i dipendenti inquadrati nella categoria "B";
- 120 gg. di calendario per tutti gli altri dipendenti.

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

Comunque il datore di lavoro può ritenere concluso negativamente il periodo di prova decorso un periodo congruo di almeno il 50% di quello previsto per ciascuna categoria.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, al dipendente 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 maturato.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella stabilita contrattualmente per la qualifica, cui appartiene la risorsa interessata.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il dipendente sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti con la data di inizio dell'assenza.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente si intenderà confermato in servizio.

## *Art. 18*

### *Rapporto di lavoro part-time*

Il contratto di lavoro a tempo parziale, di cui al D.Lgs n.61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, deve essere stipulato in forma scritta.

Il contratto può prevedere il rapporto di lavoro a tempo parziale, quale orario inferiore a quello a tempo pieno, di tipo orizzontale, verticale o misto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività dell'associazione;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, ferme restando le esigenze dell'Associazione.

Nel contratto dovranno essere ulteriormente specificati:

1. l'eventuale durata del periodo di prova;
2. la durata della prestazione lavorativa, la collocazione e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;

Le assunzioni a termine possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale.

La collocazione temporale della prestazione può essere variata, rispetto a quella prevista dal contratto individuale in essere per necessità di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, così come può essere incrementata nei casi di part-time verticale o misto, mediante patto scritto, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale aziendale.

La variazione e la motivazione devono essere comunicate al dipendente con un preavviso di almeno due giorni.

Nel caso di tali variazioni al lavoratore sarà riconosciuto:

- una maggiorazione del sei per cento, omnicomprensiva, della retribuzione ordinaria oraria, limitatamente alle ore di effettiva prestazione fuori dall'orario definito dal contratto individuale;
- in alternativa, su richiesta del lavoratore, permessi retribuiti in misura pari a un'ora ogni 18 ore lavorate di effettiva prestazione fuori dall'orario originario.



L'instaurarsi di un nuovo rapporto di lavoro, previo preavviso di 30 giorni, è motivo di recesso dall'adesione dalla clausola elastica o flessibile da parte del lavoratore.

Nel contratto individuale le parti potranno disciplinare ulteriori modalità di esercizio del diritto del lavoratore di denunciare la clausola elastica e/o flessibile (che, ad esempio, possono far riferimento a: esigenze di carattere familiare, di tutela della salute certificata, necessità di studio o formazione); la suddetta denuncia, nei limiti sanciti nell'accordo individuale, non costituisce giustificato motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro né determina l'applicazione di sanzioni disciplinari.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, i dipendenti con contratto a tempo pieno indeterminato, interessate/i alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovranno far conoscere la propria opzione entro cinque giorni dalla comunicazione scritta dell'Amministrazione, che sarà affissa nella bacheca sita nei locali aziendali.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno l'azienda è impegnata a valutare prioritariamente le richieste di trasformazione provenienti dal personale in forza, con rapporto di lavoro a tempo parziale, sempre che ciò sia compatibile con le esigenze organizzative.

Ai sensi dell'art.3 comma 2° del D.Lgs. n.61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, salvo successive modifiche normative, è ammesso il ricorso al lavoro supplementare o straordinario nella misura massima di 4 ore giornaliere per il dipendente con contratto a tempo parziale verticale e del 50% dell'orario annuale nel rapporto a tempo parziale orizzontale, con il limite, in entrambi i casi, di 10 ore giornaliere di prestazioni complessive.

Le ore supplementari potranno essere recuperate entro il terzo mese successivo o anche oltre in caso di accordo in sede locale a quello in cui sono state effettuate o, in mancanza, saranno retribuite con la maggiorazione del 10%, sulla retribuzione ordinaria, a compensazione dell'incidenza sulle ore di lavoro supplementare degli istituti retributivi indiretti e differiti, ai sensi del comma 4° dell'art.3 del D.Lgs. n.61/2000.

Il lavoro supplementare è ammesso per necessità di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo; il motivato rifiuto del lavoratore a prestazioni di lavoro supplementare non costituisce giustificato motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro né determina l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Nel caso in cui la media delle prestazioni di lavoro straordinario, riferite ad un periodo di dodici mesi, superino il 50% dell'orario di lavoro ridotto, come definito nel contratto individuale, le parti valuteranno la possibilità di estendere la durata contrattuale dell'orario di lavoro tenendo conto (in tutto o in parte) delle maggiori prestazioni mediamente rese dal lavoratore, anche per un periodo di tempo determinato, in ragione delle necessità del lavoratore e dell'azienda.

La retribuzione oraria si ottiene come stabilito all'art. 43.

I trattamenti economici relativi all'indennità di fine rapporto, alla 13<sup>a</sup> mensilità, ai compensi stabiliti dagli accordi integrativi, al premio d'incentivazione, alle ferie e alle festività, saranno proporzionali alle ore contrattuali lavorate.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa rinvio alle norme di legge.

Le aziende favoriranno un'ideale articolazione dell'orario di lavoro in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio: l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per infezione da HIV-AIDS.

#### *Art. 19*

##### *Contratto di inserimento e reinserimento*

E' possibile stipulare il contratto di inserimento o di reinserimento ai sensi delle vigenti disposizioni, secondo quanto disciplinato dall'accordo interconfederale del 11/02/2004.

## Art. 20

### *Rapporti di lavoro a tempo determinato*

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione del presente contratto, ai sensi della normativa vigente, in relazione alle particolari esigenze di servizio si possono stipulare contratti a termine in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

A titolo esemplificativo il ricorso ad assunzioni a tempo determinato è possibile nelle seguenti ipotesi:

- a) per garantire le indispensabili necessità di servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le Strutture durante il periodo di ferie;
- b) per le assunzioni legate a particolari punte di attività o per esigenze straordinarie;
- c) per l'esecuzione di progetti autorizzati dal Ministero della sanità o da altre istituzioni pubbliche;
- d) per l'effettuazione di attività sanitarie, psicopedagogiche o assistenziali, attuate in accordo con le ASL o province, regioni o comuni;
- e) per lo svolgimento di attività nuove e sperimentali, limitate nel tempo;
- f) per sostituzione di lavoratori assenti per aspettativa non retribuita concessa dall'Amministrazione;
- g) assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;
- h) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.), nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- i) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare o sostitutivo civile, ecc.).

L'apposizione del termine, in tutti i casi, è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto, di cui copia deve esser consegnata al lavoratore entro un massimo di 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione, nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente.

E' fatto divieto di stipulare contratti a tempo determinato nei casi individuati dalla legge.

La proroga del contratto a tempo determinato è ammessa, con il consenso del lavoratore, solo qualora la durata iniziale sia inferiore a tre anni.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo e al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

La percentuale dei dipendenti con contratto a tempo determinato non può essere superiore al 30% del personale a tempo indeterminato, senza tener conto dei rapporti sorti per sostituire dipendenti aventi diritto alla conservazione del posto. In sede locale possono essere concordate tra le parti di cui all'art. 7 percentuali maggiori in relazione alle specifiche condizioni

## Art. 21

### *Somministrazione di lavoro*

Nel contratto di somministrazione, concluso dall'azienda con soggetto a ciò autorizzato ai sensi della normativa vigente, per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore, quali, ad esempio:

- sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- particolari punte di attività;
- effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;

- esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'Ente o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti a livello locale.

La su indicata elencazione deve intendersi solo a titolo esemplificativo e non esaustivo.

Fatta eccezione per ragioni di carattere sostitutivo (a fronte delle quali non vi sono limitazioni quantitative), il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato deve essere contenuta entro il limite massimo del 30% della forza lavoro a tempo indeterminato mediamente occupata nel semestre precedente.

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

- a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
- b) ogni dodici mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Ai lavoratori oggetto del contratto di somministrazione compete il trattamento economico e normativo nonché quello derivante da eventuali accordi integrativi del personale di pari qualifica assunto a tempo indeterminato applicati presso l'utilizzatore.

## *Art. 22*

### *Apprendistato*

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia. Per quanto non espressamente contemplato dalle disposizioni normative, valgono le norme previste dal presente articolo o, in carenza, quelle relative al personale subordinato.

Le parti, con la presente regolamentazione, decidono di dare ingresso alle nuove tipologie di contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione, professionalizzante ed apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (di cui agli artt. 49 e 50 del D.Lgs n. 276 del 2003). Sono escluse da questa tipologia di contratto le professioni sanitarie disciplinate dalla legge 502/92 e successive modificazioni e i profili sociosanitari conseguiti a seguito di specifici percorsi formativi di rilievo nazionale.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano sedici anni di età.

Questo tipo di apprendistato ha una durata non superiore a cinque anni ed é finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto é determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, per l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali rinvenibili nelle sei categorie del presente CCNL.

Agli stessi limiti di età soggiace il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In caso di possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le maestranze assunte con le due tipologie di apprendistato non potranno superare, complessivamente, il 100% delle maestranze specializzate presso il datore di lavoro ovvero, in mancanza di tali maestranze, gli apprendisti non potranno comunque superare il numero di cinque unità in rapporto al complessivo organico dell'Azienda.

La durata del rapporto di apprendistato é graduata in relazione al livello professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:

- a) categorie A.B.C.: durata fino a 48 mesi;
- b) Categoria D durata fino a 36 mesi;
- c) Categorie E.F. durata fino a 24 mesi.

I profili della formazione e la determinazione del monte ore annuale ad essa destinato nel periodo di esecuzione del contratto saranno determinate dalle leggi regionali, adottate in conformità delle disposizioni legislative vigenti in materia.

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica.

Il trattamento dell'apprendista viene fissato sulla base del minimo contrattuale della retribuzione base previsto per Categoria di appartenenza, secondo le percentuali della seguente tabella:

| Categorie | Retribuzione    |                |              |
|-----------|-----------------|----------------|--------------|
|           | I primi 24 mesi | dal 25° al 36° | dal 37° mese |
| A, B, C   | 80%             | 80%            | 90%          |
| D         | 80%             | 95%            |              |
| E, F      | I primi 12 mesi | dal 13° mese   |              |
|           | 80%             | 95%            |              |

In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti con le stesse modalità previste per i dipendenti in pianta stabile.

L'apprendista minorenni o maggiorenne, nel caso di sottoposizione ad attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al D.Lgs. n. 626/94, deve essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente.

L'apprendista maggiorenne, addetto ad attività non richiedenti la predetta sorveglianza, é soggetto alla sola visita sanitaria preventiva, tesa ad accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere.

L'apprendista é soggetto ad un periodo di prova della durata di due mesi.

Durante lo svolgimento del periodo di prova il rapporto può essere risolto senza preavviso da entrambe le parti. Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative.

L'orario di lavoro, per gli apprendisti maggiorenni, corrisponde a quello fissato per il personale assunto a tempo indeterminato. Per gli apprendisti minorenni, trova applicazione il limite giornaliero di 8 ore nonché quello settimanale di 40 ore. Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

La regolamentazione dei profili formativi e del monte ore annuale di formazione dell'apprendista sarà quella prevista dalle leggi regionali che interverranno in materia. La formazione del lavoratore con contratto di apprendistato potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale.

La formazione dell'apprendista all'interno dell'Azienda è seguita compatibilmente con la regolamentazione di cui al punto che precede, da un tutor, con competenze e formazione adeguate, che cura il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

Salvo diversa disciplina da parte della normativa regionale, al termine del periodo di formazione, il datore di lavoro rilascia un attestato sulle competenze professionali acquisite dal lavoratore, consegnandone copia a quest'ultimo ed alla struttura pubblica competente in materia di servizi all'impiego.

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.

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

Al termine del periodo di apprendistato il rapporto di lavoro si estingue per scadenza del termine; nel caso in cui continui si perfeziona in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per stipulare nuovi contratti di apprendistato è necessario che il datore di lavoro abbia confermato almeno il 25% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei quarantotto, trentasei, ventiquattro mesi precedenti, a seconda della categoria. A tal fine, non si computano i valori inferiori all'unità.

La disciplina dell'apprendistato sarà operativa nelle singole regioni immediatamente dopo l'approvazione delle leggi regionali in materia.

Le parti, consapevoli che l'applicazione del presente articolo ha carattere sperimentale, convengono di costituire, nell'arco del primo biennio di operatività dell'istituto, un'apposita Commissione per attuare il monitoraggio delle esperienze formative realizzate a livello aziendale.

### *Articolo 23*

#### *Stages*

Le parti convengono di valutare la possibilità di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante effettuazione di Stages con tempi e modalità da definire attraverso convenzioni da stipularsi con i soggetti preposti per competenza, anche con l'utilizzo dei progetti U.E.

### *Art. 24*

#### *Inserimento lavorativo delle persone socialmente svantaggiate*

L'inserimento lavorativo delle persone socialmente svantaggiate avverrà secondo le norme di legge vigenti e in particolare della legge 12 marzo 1999 n.68. Con riferimento all'art.3, comma 3° della Legge n.68/99 e in applicazione dell'art.2, comma 5°, del D.p.r. 10/10/2000 n.333, per personale tecnico-esecutivo e amministrativo si intende il personale svolgente le seguenti mansioni:

- a) personale amministrativo non dirigente,
- b) centralinista,
- c) usciere,
- d) portiere,
- e) commesso.

### *Art. 25*

#### *Preavviso*

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura appresso specificata:

- per le categorie "A" e "B": 30 giorni di calendario;
- per tutte le altre categorie: 60 giorni di calendario.

La parte che risolve il rapporto di lavoro, fatta salva l'ipotesi della giusta causa, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Il dipendente che si dimetta in costanza di malattia la cui durata sia coincidente o superiore ai termini previsti nel precedente primo comma, non è tenuto a dare il preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità.

E' facoltà della parte che riceve il licenziamento o le dimissioni 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:

- a) per dimissioni del dipendente;
- b) per morte del dipendente;
- c) per collocamento a riposo del dipendente per raggiunti limiti di età.
- d) per licenziamento del dipendente, ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato.

#### *Art. 27*

##### *Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro*

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'Associazione riconsegnerà al dipendente, regolarmente aggiornati, i documenti dovutigli, e di essi il dipendente rilascerà regolare ricevuta.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'Associazione dovrà rilasciare, se richiesto dal dipendente, un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni svolte.

#### *Art. 28*

##### *Indennità in caso di decesso del dipendente*

In caso di decesso, le indennità di cui agli artt. 25 e 72 del presente contratto (preavviso e TFR) devono essere liquidate agli aventi diritto, giuste le disposizioni contenute nell'art. 2122 del Codice Civile: agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine nel mese in cui si verifica il decesso.

#### *Art. 29*

##### *Mobilità interna*

L'utilizzazione del personale nell'ambito dei presidi, servizi, uffici compresi nell'Unità produttiva cui originariamente è stato assegnato il dipendente rientra nel potere organizzativo dell'Associazione e non è soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della legge 20 Maggio 1970 n. 300.

**TITOLO VI**  
**NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI**

*Art. 30*

*Ritardi e assenze*

I lavoratori devono osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze o utilizzando altro sistema di rilevazione delle presenze.

I ritardi devono essere sempre tempestivamente giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso.

E' fatto salvo il recupero, laddove risulti possibile in base alle esigenze di servizio dell'Associazione.

Qualora il ritardo giustificato sia determinato da comprovate cause eccezionali non imputabili al lavoratore, non comporta la perdita della retribuzione.

Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'Ufficio a tanto preposto.

Esse devono essere giustificate immediatamente e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

In ogni caso comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa: è fatto salvo il recupero, laddove risulti possibile in base alle esigenze di servizio dell'Associazione.

*Art. 31*

*Doveri del personale*

I dipendenti, ed in particolare coloro ai quali è affidato lo svolgimento di attività di recupero, di riabilitazione ed assistenza delle persone socialmente svantaggiate, di quelle di sostegno nei confronti dei loro familiari, sono tenute/i ad un corretto comportamento nell'espletamento delle mansioni sia in ordine alle disposizioni ricevute dai superiori sia a quanto previsto dalle vigenti leggi in materia di responsabilità.

Sono obblighi del dipendente:

- usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e nell'interesse dell'utenza;
- osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dai 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 collettiva e dell'igiene;
- usare con cura i dispositivi di sicurezza, quelli tecnici-sanitari e gli altri mezzi di protezione predisposti e forniti;
- segnalare immediatamente alle preposte o 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 nello 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 rispettive competenze e che possano compromettere la sicurezza del lavoratore e/o dei soggetti assistiti;
- astenersi dal ricevere, promettere, indurre a offrire o a ricevere alcun compenso, sotto qualsiasi forma, dato loro o ad altri dipendenti dell'Ente;
- uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge.

## Art. 32

### *Provvedimenti disciplinari*

I provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al dipendente un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del dipendente di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito/o dal rappresentante delle OO.SS. firmatarie del presente contratto), nonché nel rispetto da parte del datore di lavoro 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 al dipendente non oltre il termine di 30 (trenta) giorni dal momento in cui gli organi direttivi delle Amministrazioni titolari dei poteri disciplinari hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di 40 (quaranta) giorni dalla presentazione delle giustificazioni.

Le mancanze possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

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

Esemplificativamente e non esaustivamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre, nei provvedimenti di cui ai punti da 1) a 4) del precedente comma, il dipendente che:

- a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- c) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- d) ometta di indossare indumenti di lavoro o divisa e/o il cartellino di riconoscimento durante tutto l'arco delle ore di servizio;
- e) non esegua le mansioni connesse alla qualifica assegnata dall'Amministrazione; non rispetti il progetto-programma riabilitativo definito dall'equipe;
- f) ometta di controfirmare il registro delle presenze e/o utilizzare altro sistema di rilevazione;
- g) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio alla economia, all'ordine e all'immagine della Associazione;
- h) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento di residenza e/o di domicilio, anche di carattere temporaneo;
- i) ometta le comunicazioni previste dall'art. 30.

Esemplificativamente e non esaustivamente, è consentita l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento:

- j) nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di estrema gravità;
- k) in caso di assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente o seguente alle festività ed alle ferie;
- l) in caso di recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno;
- m) per assenza per simulata malattia;
- n) per l'introduzione di persone estranee nell'azienda stessa senza permesso dell'amministrazione;
- o) per l'ingiustificato abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- p) per alterazione o falsificazione delle indicazioni del registro delle presenze o di altro sistema di rilevazione o compia comunque, volontariamente annotazioni su questi anche per conto di colleghi;



- q) per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- r) in caso di violazione del segreto professionale di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti e alla Amministrazione;
- s) in caso di tolleranza di gravi abusi commessi dal personale;
- t) in caso di svolgimento di attività lavorativa privata o per conto terzi salvo che il rapporto di lavoro con l'Associazione sia a tempo parziale;
- u) per i casi di concorrenza sleale, secondo i principi generali di diritto vigente (art. 2105 CC);
- v) per grave insubordinazione nei confronti del legale rappresentante dell'Associazione o dei superiori gerarchici;
- w) laddove il dipendente tenga un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti, i rappresentanti dell'Associazione, il pubblico, gli altri dipendenti e collaboratori, compia atti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesive della dignità della persona;
- x) per inosservanza delle norme mediche per malattia;
- y) per minacce verso i superiori o vie di fatto;
- z) per danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- aa) per litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- bb) per furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- cc) per contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- dd) in caso di gravi violazioni del progetto-programma riabilitativo definito dall'equipe;
- ee) in caso di sentenza di condanna a pene detentive, anche in alternativa a pena pecuniaria, anche se non passata in giudicato ed anche in caso di patteggiamento o applicazione della pena su richiesta delle parti. Nel caso in cui il lavoratore venga a conoscenza che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per fatto di reato che possa comportare l'applicazione di pena detentiva, anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia all'azienda. Analogo obbligo incombe sul lavoratore che abbia ricevuto avviso di garanzia. Qualora l'azienda intenda rinviare la valutazione disciplinare dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso alle risultanze, anche non definitive del procedimento penale, ivi compreso il rinvio a giudizio del lavoratore, deve darne comunicazione scritta al lavoratore interessato. Il datore di lavoro può disporre, in ogni fase del procedimento penale, la sospensione cautelare dal servizio del lavoratore interessato, con integrale privazione della retribuzione. La sospensione può protrarsi per tutto il tempo che l'azienda ritiene necessaria ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del Giudice penale. Il datore può scegliere di esercitare l'azione disciplinare anche durante il periodo di sospensione ed anche a prescindere dalla definizione del procedimento penale.

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

E' in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di infrazioni di particolare gravità. Alla dipendente o al dipendente sospeso cautelativamente dall'Amministrazione è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia.

### *Art. 33*

#### *Patrocinio legale della dipendente e del dipendente per atti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio*

L'Amministrazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, laddove si verifichi l'apertura di un procedimento diretto all'accertamento della responsabilità civile o penale nei confronti della dipendente o del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti di ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa grave della dipendente o del dipendente che possano comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari o la 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 dipendente o il dipendente da un legale di sua fiducia.

L'Amministrazione potrà esigere dalla dipendente o dal dipendente, eventualmente condannata/o con sentenza passata in giudicato per fatti a lei o a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

#### *Art. 34*

##### *Responsabilità civile delle dipendenti e dei dipendenti nei rapporti con l'utenza*

La responsabilità civile delle dipendenti e dei dipendenti nei loro rapporti con l'utenza di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985 n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dalle singole amministrazioni.

#### *Art. 35*

##### *Ritiro patente*

Il dipendente assunto come autista o in quelle attività in cui è indispensabile l'uso dell'automezzo, alla quale o al quale, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco e comunque per comportamenti non dolosi o gravemente colposi (ivi compresa l'ubriachezza), sia dall'autorità ritirata la patente per condurre autoveicoli, potrà essere concessa la conservazione del posto per un periodo di 24 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

In questo periodo, il dipendente potrà essere adibito, previo accordo tra le parti, ove ve ne sia la possibilità, ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello, anche inferiore, nel quale verrà a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure il dipendente non accettasse di essere adibito/o al lavoro cui l'Associazione la destinasse o lo destinasse, si darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso verranno corrisposte all'autista tutte le indennità spettanti.

Per il personale con altre qualifiche, al quale sia richiesto, per esigenze di servizio, il possesso della patente di guida categoria "B", che dovesse incorrere nel ritiro della patente, verrà esperito ogni utile tentativo di utilizzo nelle attività proprie riferite alla qualifica rivestita. Qualora ciò non fosse possibile potrà essere adibito anche ad altre mansioni sia di pari qualifica che di qualifiche inferiori con il relativo trattamento economico (inferiore se il lavoratore verrà assegnato a mansioni di livello inferiore) per tutto il corrispondente periodo. Avrà diritto comunque, in caso di impossibilità di diverso impiego, alla conservazione del posto per un periodo massimo di 24 mesi senza percepire retribuzione alcuna o maturare indennità.

#### *Art. 36*

##### *Rimborso chilometrico*

Ai dipendenti che svolgono attività per prestazioni extramurali e/o domiciliari e che usino il proprio mezzo, previamente autorizzato, è corrisposto un rimborso chilometrico pari ad 1/5 del costo della benzina, maggiorato di € 0,018 per chilometro effettivamente percorso, dall'inizio del tragitto sino al termine dei pazienti trattati, secondo le istruzioni ricevute.

**TITOLO VII**  
**CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

*Art. 37*

*Sistema di classificazione del personale*

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

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

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

Con il presente sistema di classificazione del personale le parti ritengono appunto di introdurre uno strumento atto a consentire un corretto equilibrio tra l'autonomia organizzativa delle aziende destinatarie del presente CCNL e le esigenze di sviluppo professionale dei dipendenti delle stesse.

Le norme sull'inquadramento e classificazione del personale tendono al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, all'accrescimento dell'efficacia della gestione, alla razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, favorendo la motivazione del personale attraverso il riconoscimento della 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 è composta da sei posizioni economiche. La corrispondenza delle posizioni economiche alle rispettive categorie e l'eventuale progressione è indicata nei successivi articoli 37-bis e 37-ter.

L'inquadramento del personale nelle sei categorie è determinato esclusivamente in relazione al profilo e alle mansioni di cui all'art.37-bis.

Nell'ambito della stessa categoria, le mansioni dei singoli profili professionali si considerano equivalenti anche se l'inquadramento è su posizioni economiche diverse.

All'interno della stessa categoria il dipendente può raggiungere posizioni economiche superiori a quelle di primo inquadramento secondo le modalità previste nell'articolo 37-ter.

Il dipendente è tenuto a svolgere, nell'ambito delle mansioni attinenti la categoria di appartenenza, quei compiti aventi natura semplice che sono strettamente necessari in rapporto alle effettive condizioni organizzative.

*Art.37-bis*

*Declaratoria delle categorie e delle posizioni economiche*

Le categorie di cui all'articolo precedente sono individuate mediante le seguenti declaratorie.

**Categoria A**

Appartengono a questa categoria i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per:

- lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite;
- lo svolgimento di compiti che richiede l'uso, la manutenzione, la conduzione di strumenti e macchinari, la conoscenza adeguata di procedure tecniche non specializzate.

I compiti attribuiti comportano:

- attività manuali di carattere ripetitivo o semiripetitivo, di pulizia degli ambienti di tutta la struttura anche con l'uso di apparecchiature e mezzi meccanici, di piccola manutenzione;
- utilizzo di strumenti, telefoni o consolle fino a quattro linee, apparecchiature e macchinari semplici anche collegati ad aperture automatiche, nonché l'esecuzione delle elementari norme connesse con il loro impiego;
- prestazioni di sorveglianza e custodia dei locali compresa la relativa piccola pulizia, di assolvimento di commissioni, di espletamento di anticamera e disciplina dell'accesso del pubblico;
- collaborazione con il personale di cucina anche per la pulizia dei locali, utensili ecc;
- lavaggio, asciugatura e preparazione del materiale da inviare alla sterilizzazione, stiratura e conservazione.

L'attività si svolge nell'ambito dell'area dei servizi socio-assistenziali e dei servizi generali con particolare riferimento alle pulizie, all'effettuazione di lavori semplici, all'assistenza domiciliare.

Sono compresi nella categoria "A" i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni: addetto alle pulizie, commesso, portiere, addetto lavanderia, addetto al guardaroba, addetto alla cucina, telefonista, operaio addetto alla manutenzione e/o al verde, ausiliario socio-sanitario, bagnino, operaio generico.

Titolo di studio: Scuola dell'obbligo

### **Categoria B**

Appartengono a questa categoria i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che comportano attività esecutive di natura tecnica, tecnico-manuale, assistenziali che richiedono conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche conseguite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi, o patente), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, tecnici, socio-sanitari.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da:

- pulizia degli ambienti di tutta la struttura, comprese le apparecchiature, strumentazioni ed attrezzi, nonché il loro riordino anche a fine lavoro;
- conduzione e piccola manutenzione e pulizia di autoveicoli;
- trasporto di materiale economico, sanitario e biologico;
- trasporto dei disabili in barella o in carrozzella;
- accompagnamento e custodia degli stessi, anche se deambulanti, compreso il prelievo e riaccompagnamento, dalle/alle abitazioni, accompagnamento nei locali di terapia ed a tutte le attività riabilitative ed educative, comprese le aule scolastiche pubbliche ecc;
- collaborazione con il personale di cucina per la preparazione del cibo;
- aiuto al personale infermieristico;
- trasporto, distribuzione ed ausilio nell'assunzione del cibo;
- preparazione e rigoverno del refettorio;
- assistenza alla persona e prestazioni di supporto in strutture residenziali e/o tutelari per favorire l'autosufficienza giornaliera; aiuto nelle attività personali quali: alzarsi dal letto, pulizie personali, vestizione o svestizione, assunzione dei pasti, corretta deambulazione, uso di protesi, manovre di posizionamento, di aiuto nelle attività riabilitative interne ed esterne ecc;

L'attività lavorativa comporta responsabilità della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati, contributo del dipendente alla programmazione e gestione dei servizi.

Lo svolgimento delle suddette mansioni presuppone conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività acquisite anche attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione.

Sono compresi nella categoria "B" i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni: addetto alla manutenzione in possesso di specifica qualifica (operaio qualificato), autista patente B/C, aiuto cuoco, ausiliario socio-sanitario specializzato, accompagnatrice/ore, assistente domiciliare.

Titolo di studio: Scuola dell'obbligo e/o corso di qualificazione professionale e/o patente.

### **Categoria C**

Appartengono a questa categoria i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che comportano attività di natura amministrativa, tecnica, di vigilanza e controllo, e/o di carattere assistenziale, tecnico e/o di specializzazione tecnologica, di sostegno, educative e di supplenza alla disabile o al disabile che richiedono, pertanto, conoscenze indispensabili per l'espletamento dei propri compiti.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da:

- assistenza diretta alla persona anche tendente a ridurre i rischi di isolamento e di emarginazione ed a favorire l'autonomia nel proprio ambiente di vita e di relazione con l'esterno e di tramite con servizi e risorse sociali;
- apporto individuale finalizzato al miglioramento ed alla semplificazione delle procedure anche con l'utilizzo di apparecchiature elettroniche;
- conduzione uso e manutenzione di macchinari, strumenti ed impianti anche complessi, per cui occorre una formazione tecnica e professionale, che comporta anche abilitazione, qualificazione o patente;
- funzioni di sostegno alla persona, assistenza socio-sanitaria, profilassi, prevenzione, igiene della persona, ricambio di ausili sanitari, utilizzo di apparecchi medicali di semplice uso;
- conduzione e manutenzione di strumenti elettronici, elettromedicali connessi con le attività riabilitative ed elettromeccanici;
- conduzione delle cucine, preparazione dei cibi anche secondo prestabilite tabelle dietetiche;
- inserimento ed elaborazione dati, archiviazione ed esecuzione di procedure amministrative;
- conduzione piccola manutenzione e pulizia di pulmini ed automezzi che richiedono la patente D/K.
- conoscenze specifiche proprie della qualificazione professionale di base richiesta;
- apporto individuale e nel lavoro di gruppo in funzione dei compiti assegnati; coordinamento nei confronti di unità operative cui si è preposti;
- vigilanza, con attuazione di interventi educativi e riabilitativi complementari, in sale di rotazione, come attività integrative scolastiche, prescolastiche e ludiche, volte a promuovere e contribuire al pieno sviluppo della potenzialità di crescita personale e di inserimento e partecipazione sociale integrativi e/o sostitutivi degli interventi familiari, anche con la conduzione di esperienza di vita quotidiana, di stimolo ad operare scelte autonome, di ricreazione e di impiego del tempo libero;
- attività motorie in acqua con funzioni di insegnamento di nozioni natatorie e di attività riabilitative idromotorie nei riguardi delle disabili e dei disabili, tendenti anche alla valorizzazione funzionale e motorie;
- funzioni di istruttore per l'avviamento delle attività delle disabili e dei disabili, anche in laboratori;
- attività finalizzate alla gestione del tempo libero, mediante tecniche specifiche di animazione, attività ludiche, motorie, espressive, nell'ambito del programma di intervento riabilitativo;
- mansioni esecutive senza valutazione di merito, anche impiegando metodi di lavoro prestabiliti;
- disimpegno mansioni di collaborazione secondo le istruzioni delle superiori e/o dei superiori, disimpegno compiti di collaborazione di natura contabile;

Il dipendente inquadrato in questa categoria ha responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro e delle attività direttamente svolte.

Sono compresi nella categoria "C" i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni: coadiutore amministrativo (ex impiegato d'ordine), operaio specializzato, cuoco/a, autista patente DK, educatrice/ore senza titolo, insegnante-istruttrice/ore senza titolo, animatrice/ore senza titolo, operatore socio sanitario (e le qualifiche in esso confluite) e di accoglienza, infermiere generico, vigilatore (ad esaurimento), impiegato tecnico-amministrativo.

Titolo di studio: diploma di scuola media secondaria di primo grado o qualifica professionale triennale di Stato, o specifico titolo riconosciuto da accordo conferenza Stato-Regioni 22/02/2001.

## **Categoria D**

Appartengono a questa categoria i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che comportano:

- a) attività di natura amministrativa che presuppongono un'applicazione concettuale, valutazione di merito dei casi concreti e attività di programmazione e studio;
- b) funzioni riabilitative, educative e sociali, che richiedono preparazione e capacità professionali per la elaborazione di programmi riabilitativi e per l'attuazione di piani di lavoro cui è richiesta la collaborazione nell'ambito di un lavoro in equipe;
- c) funzioni educative mirate al recupero e reinserimento di soggetti portatrici o portatori di menomazioni psicofisiche.

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

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi.

Il dipendente inquadrato in questa categoria collabora alla redazione della programmazione delle attività.

Le funzioni di lavoro sono caratterizzate da:

- particolare e personale competenza per operazioni su attrezzature o apparati complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;
- apporto individuale e nel lavoro di gruppo, in funzione di compiti assegnati, finalizzato al miglioramento del servizio;
- uso complesso di dati per l'espletamento di prestazioni lavorative impegnative;
- collaborazione, con posizione di lavoro a più elevato contenuto professionale;
- uso di apparecchiature elettroniche anche complesse, mediante programmazione strutturata, produzione di software, ecc;
- predisposizione di interventi socio-riabilitativi di tipo educativo volti all'integrazione sociale delle portatrici e dei portatori di handicaps, sulla base di una programmazione a medio e lungo termine che deve sviluppare, verificare e valutare, con la collaborazione di colleghi e la supervisione dei tecnici coinvolti nelle diverse esperienze;
- la conoscenza di tecniche rieducative-funzionali particolari;
- l'impiego di apparecchiature, anche delicate e complesse, nell'esercizio delle attività;
- la partecipazione in équipe alla definizione del progetto riabilitativo individuale e dei programmi attuativi, estesi all'integrazione scolastica;
- lo svolgimento di attività didattica, nonché attività finalizzata alla propria formazione ed interventi di servizio sociale previsti dai piani di lavoro cui si partecipa con autonomia operativa;
- la responsabilità diretta delle attività cui si è preposti delle quali si relaziona, se richiesto.

Il dipendente inquadrato in questa categoria ha responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro e delle attività direttamente svolte.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, tecnici, amministrativi, sanitarie, socioassistenziale, educativi e di accoglienza.

Sono compresi nella categoria "D" i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni: assistente amministrativo (ex impiegato di concetto) infermiere animatore con titolo, insegnante con titolo, educatore professionale, fisioterapista, psicomotricista, logopedista, terapeuta occupazionale, massofisioterapista non vedente, responsabile didattica, assistente sociale.

Titolo di studio: diploma di scuola secondaria superiore e laurea di primo livello per le figure prescritte dalla legge (terapista, educatore, infermiere, assistente sociale, logopedista).

### **Categoria E**

Appartengono a questa categoria i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio professionali conseguiti, ove richiesti,
- l'esecuzione di funzioni assistenziali e didattiche il cui svolgimento presuppone competenza, capacità e responsabilità professionale da esplicarsi nel settore in cui operano, nonché in équipe interdisciplinari ed in generale nell'organizzazione del lavoro, attuazione di programmi e collaborazione alla loro formulazione, con particolare riferimento alla attuazione dei programmi riabilitativi, al raggiungimento della ottimizzazione dei servizi nonché al mantenimento dei rapporti esterni ed interni conformemente al ruolo ricoperto, secondo le direttive ricevute;
- lo svolgimento di formazione permanente del personale, di facilitazioni del lavoro di équipes, il cui svolgimento presuppone una elevata, qualificata ed approfondita competenza e capacità professionale, nonché un costante aggiornamento nella propria disciplina;
- l'esecuzione di attività finalizzate all'attuazione dei programmi in conformità agli indirizzi generali formulati dall'Amministrazione comportanti specifica ed approfondita competenza e capacità professionale, nonché costante aggiornamento nella propria disciplina;

Tale posizione è caratterizzata dal rilevante apporto per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, di cui si ha la piena responsabilità.

L'attività esercitata è soggetta a controlli periodici.

Per l'accesso è richiesto il diploma di laurea e/o titolo abilitante all'esercizio della professione.

Sono compresi nella categoria "E" i dipendenti che svolgono le seguenti mansioni: direttore corsi di formazione professionale, responsabile area tecnico- sociale, psicologo, pedagogo, responsabile unità operativa complessa.

### **Categoria F**

Appartengono a questa categoria i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura e che richiedono competenza progettuale e gestionale, nonché pianificazione e previsione nell'ambito di sole direttive generali in applicazione degli indirizzi formulati dall'azienda al fine di conseguire gli obiettivi prefissati.

Titolo di studio: diploma, laurea e/o titolo abilitante all'esercizio della professione.

Sono compresi nella categoria "F" i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni dirigenziali: responsabile di funzione, direttore amministrativo, direttore sanitario (nelle more della definizione delle figure dirigenziali e sanitarie).

#### *Art.37-ter*

##### *Norma di progressione economica nella categoria*

L'inquadramento del personale nelle posizioni economiche superiori rispetto a quella di primo inquadramento, nell'ambito della medesima categoria, si potrà realizzare in stretto rapporto con la realtà effettiva dell'organizzazione aziendale e nei limiti delle disponibilità economico-finanziarie aziendali, sulla base dei percorsi lavorativi formativi di riqualificazione e di aggiornamento.

La progressione economica interna alla categoria, verrà disciplinata dalla contrattazione integrativa a livello aziendale.

In mancanza di contrattazione integrativa, intervenuta entro il 31 dicembre 2012 e comunque, fino alla definizione della stessa, La progressione economica orizzontale avverrà come segue:

Per le categorie A, B e C

- il passaggio dalla posizione economica 1 (cui saranno inquadrati i nuovi assunti) alla posizione economica 2 avverrà dopo tre anni di servizio effettivamente prestato con inquadramento nella medesima posizione;

- il passaggio dalla seconda alla terza posizione economica avverrà dopo quattro anni di servizio effettivamente prestato con inquadramento nella medesima posizione.

La progressione economica orizzontale si realizza in assenza di provvedimenti disciplinari (superiori al rimprovero verbale) nel periodo considerato.

I tempi su indicati sono ridotti, rispettivamente, a diciotto mesi e ventiquattro mesi, nel caso in cui, nel periodo considerato, il lavoratore faccia rilevare un basso tasso di assenteismo.

Per le categorie D e E

- il passaggio dalla posizione economica 1 (cui saranno inquadrati i nuovi assunti) alla posizione economica 2 avverrà dopo quattro anni di servizio effettivamente prestato con inquadramento nella medesima posizione;

- il passaggio dalla seconda alla terza posizione economica avverrà dopo sei anni di servizio effettivamente prestato con inquadramento nella medesima posizione.

La progressione economica orizzontale si realizza in assenza di provvedimenti disciplinari (superiori al rimprovero verbale) nel periodo considerato.

I tempi su indicati sono ridotti, rispettivamente, a due anni e tre anni, nel caso in cui, nel periodo considerato, il lavoratore faccia rilevare un basso tasso di assenteismo da definirsi in sede di contrattazione aziendale e/o territoriale.

Per il passaggio dalla terza posizione economica alle posizioni economiche successive, la progressione orizzontale potrà realizzarsi senza automatismi, solo ed esclusivamente sulla base di appositi accordi decentrati che tengano conto dei seguenti criteri:

- percorso lavorativo, formativo, di riqualificazione e/o di aggiornamento che dovranno permettere, tra l'altro, la verifica dell'avvenuta acquisizione di competenze che consentano la loro valorizzazione, anche attraverso l'assunzione di maggiore autonomia e responsabilità, e che possano trovare concreta utilizzazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il passaggio da una posizione economica all'altra, per effetto del presente articolo, determina l'assorbimento degli elementi retributivi aggiuntivi (ad es.: eventuali assegni ad personam riassorbibili, E.R.C.), in ragione del 50% per ogni singolo passaggio. Ove la somma da riassorbire sia inferiore al 50% dell'incremento economico avverrà in un'unica soluzione all'atto del primo passaggio.

Nella posizione economica n.5 delle categorie A, B, C, D e E viene inquadrato il personale cui viene conferito, con atto scritto, incarico di referenza o di coordinamento di reparto, settore, unità organizzativa etc.; alla posizione economica n.6 accede il dipendente che abbia effettivamente svolto almeno per 10 anni di ininterrotto servizio le mansioni di coordinamento.

In considerazione della forte rilevanza dell'elemento fiduciario su base personale e salvo patto contrario risultante da atto scritto, l'incarico di coordinamento deve intendersi conferito per una durata determinata (non superiore a 3 anni) ed è rinnovabile senza limitazioni; in caso di mancato rinnovo o revoca dell'incarico il lavoratore mantiene la posizione economica raggiunta.

Si chiarisce che sulla base dei criteri definiti nei commi precedenti del presente articolo, alla contrattazione aziendale è delegata la possibilità di consentire la progressione economica orizzontale, nell'ambito della stessa categoria, con l'accesso alle posizioni economiche dalla quarta in poi, del personale in possesso di particolari requisiti, pur in assenza di incarico di coordinamento.

#### *Art.37-quater*

##### *Norma generale di inquadramento*

All'atto dell'assunzione i dipendenti vengono inquadrati nella categoria ad essi spettante sulla base della declaratoria e dei profili di cui all'art. 37-bis.

Nell'eventualità venissero emanati da parte degli organi di governo nazionali e regionali nuovi profili professionali per il comparto socio-sanitario-assistenziale-educativo, le parti si riuniranno per definire, sulla base della declaratoria di cui all'art. 37-bis, l'inquadramento conseguente dei dipendenti.



In primo luogo la suddetta verifica viene in questa sede realizzata per la figura dell'O.S.S., il cui inquadramento iniziale nella posizione economica C1, indicata nell'art. 37-bis, viene individuata in funzione dello specifico percorso formativo previsto per questo profilo professionale, laddove esistente.

I profili professionali non specificatamente collocati nelle diverse categorie saranno inquadrati, previa verifica tra le parti in ambito aziendale, sulla base dell'insieme di capacità professionale, autonomia, responsabilità ed eventuali titoli di studio o professionali richiesti, individuate dai profili professionali già previsti per ogni categoria di inquadramento.

#### *Art. 38*

##### *Mansioni e variazioni temporanee delle stesse*

Il dipendente ha diritto all'esercizio delle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti a norma dell'art. 2103 c.c. e dell'art. 13 legge n. 300/1970.

Il dipendente, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge o dalla regolamentazione aziendale, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fatte salve le attribuzioni del responsabile del servizio, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o qualifica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica e professionale della dipendente o del dipendente medesimo.

Al dipendente chiamato a svolgere mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla sua, deve essere corrisposta in ogni caso e per tutta la durata della sua esplicazione una retribuzione non inferiore a quella percepita maggiorata della differenza di posizione economica fra la qualifica superiore medesima e quella di inquadramento, nonché delle differenze afferenti i restanti istituti contrattuali salariali.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il dipendente ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di servizio effettivo di tre mesi consecutivi, sempreché il dipendente sia in possesso del titolo professionale richiesto.

#### *Art. 39*

##### *Cumulo delle mansioni*

Ai dipendenti che sono assegnati alla esplicazione di 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, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza, avuto riguardo al complessivo tempo di lavoro.

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 ed al lavoratore la differenza tra la posizione economica pertinente alla mansione superiore e a quella di inquadramento.

#### *Art. 40*

##### *Sopravvenuta inidoneità fisica*

Nel caso in cui la dipendente o il dipendente venga riconosciuta/o fisicamente inidonea/o in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica dall'ufficio sanitario competente, le Amministrazioni esperiranno, nell'esercizio del potere organizzatorio delle aziende, ogni utile tentativo per individuare le possibilità di recupero della dipendente o del dipendente in funzioni diverse, anche professionalmente inferiori da quelle proprie della qualifica rivestita - sempre che esista in organico la possibilità di tale proficuo utilizzo - in relazione alle coperture dei

posti vacanti e comunque compatibilmente con le capacità lavorative residuali del dipendente, garantendo il trattamento economico corrispondente al diverso livello inquadramentale assegnato. In caso di accordo novativo delle parti sulla ricollocazione in profili professionali inferiori e/o al trasferimento presso altre unità produttive, così come identificate nel presente CCNL, si procederà alla formalizzazione di verbale di conciliazione nelle forme di cui agli art. 410 e 411 c.p.c. presso le competenti DPL ovvero in sede sindacale.

Laddove non sussistano possibilità di un proficuo reinserimento lavorativo del dipendente, ovvero laddove lo stesso rifiuti le proposte di ricollocazione di cui ai commi precedenti, l'Amministrazione potrà procedere a sensi di legge anche alla risoluzione del rapporto di lavoro.

## **TITOLO VIII** **ORARIO DI LAVORO**

### *Art. 41*

#### *Orario di Lavoro*

In applicazione dell'art.3, comma 2°, del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, l'orario "normale" di lavoro settimanale, riferito alla durata media di ogni semestre solare, è fissato in 36 ore, che potrà essere distribuito su cinque o sei giornate lavorative. Per le dipendenti ed i dipendenti inquadrati/i nelle categorie E e F l'orario "normale" di lavoro settimanale è fissato in 38 ore.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio. In applicazione dell'art.4 del D.Lgs. n.66/2003 l'orario massimo settimanale non può superare le 48 ore di media, compreso il lavoro straordinario.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art.4, comma 4°, del D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di sei mesi.

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

### *Art. 42*

#### *Riposo settimanale*

Tutte i dipendenti hanno diritto a una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente deve coincidere con la domenica.

Per il personale che opera su tre o quattro turni, nell'arco delle 24 ore, il riposo settimanale inizia il giorno successivo a quello di fine 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.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

### *Art. 43*

#### *Paga giornaliera e oraria*

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

- retribuzione tabellare (categoria e posizione economica);
- retribuzione individuale di anzianità ove acquisita;
- eventuale assegno ad personam;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto continuativamente alla dipendente od al dipendente.

L'importo della paga oraria è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6 o, per i dipendenti inquadrati nelle categorie E ed F, per 6,34.

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

### *Art. 44*

#### *Pronta disponibilità*

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità della dipendente e del dipendente e dall'obbligo della stessa e lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata.

La valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione di tale istituto nonché le modalità dello stesso sono demandate alle singole Amministrazioni, sentite le RSU o le RSA, in caso di mancata costituzione delle RSU.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 45 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 lorde 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. Di norma non possono essere previste per ciascuna dipendente o per ciascun dipendente più di 8 turni di pronta disponibilità al mese.

## TITOLO IX FESTIVITA' E FERIE

### *Art. 45*

#### *Festività*

Tutte i dipendenti devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- 1) Capodanno (1° gennaio)
- 2) Epifania (6 gennaio)
- 3) Anniversario della Liberazione (25 aprile)
- 4) Lunedì di Pasqua
- 5) Festa del Lavoro (1° maggio)
- 6) Festa della Repubblica (2 giugno)
- 7) Assunzione della Madonna (15 agosto)
- 8) Ognissanti (1° novembre)
- 9) Immacolata Concezione (8 dicembre)
- 10) S. Natale (25 dicembre)
- 11) S. Stefano (26 dicembre)
- 12) Santo Patrono (una giornata nell'anno a prescindere dalla sede di assegnazione).

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al precedente art. 43.

I dipendenti che, per ragioni inerenti al servizio dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro trenta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'Amministrazione sentita/o l'interessata/o.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale, i dipendenti hanno diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno feriale stabilito dalla Amministrazione in accordo con l'interessata/o.

### *Art. 46*

#### *Ferie*

I dipendenti hanno diritto ad un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi per anno solare, corrispondenti a 180 ore e 190 ore per i lavoratori con orario settimanale rispettivamente di 36 ore e di 38 ore.

In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al precedente art. 43.

Il dipendente che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non aver compiuto un anno intero di servizio spetterà, per ogni mese di servizio prestato 1/12 dei giorni spettanti a norma del 1° comma del presente articolo.

Le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

Il dipendente ha diritto per ciascun anno, in sostituzione delle festività soppresse, a 4 giornate, da aggiungersi alle ferie, da fruirsi entro l'anno solare.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali sulla base dei criteri fissati entro il primo trimestre di ogni anno di attività, garantendo possibilmente a tutte ed a tutti un periodo compreso tra il 01 giugno ed il 30 settembre, non inferiore a giorni 15, sentita/o l'interessata/o. La programmazione dei turni di ferie verrà effettuata tenendo conto dei flussi di attività ed in funzione delle esigenze di servizio.

Le rimanenti ferie devono essere godute anche su richiesta del dipendente e sono assegnate dall'Amministrazione in qualunque momento dell'anno in relazione alle esigenze di servizio

Le chiusure annuali dei presidi, stabilite dall'Associazione, sono computate nelle ferie, fatte salve le quattro giornate di cui al comma precedente, che potranno essere fruito in altro periodo, scelto dalla dipendente o dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e dall'Amministrazione. Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento delle ferie; le ferie devono essere godute preferibilmente entro ciascun anno.

**TITOLO X**  
**PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

*Art. 47*

*Congedo matrimoniale*

I dipendenti che abbiano superato il periodo di prova, in occasione del matrimonio, hanno diritto ad un periodo di permesso retribuito, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, decorrenti dal primo giorno lavorativo immediatamente successivo al matrimonio stesso, se la cerimonia avviene in giornata non lavorativa, ovvero dal giorno stesso del matrimonio se questo avviene in giorno feriale.

*Art. 48*

*Tutela della maternità*

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri si fa riferimento alle leggi vigenti.

*Art. 49*

*Donazione sangue o sue componenti, di midollo o di organi*

I dipendenti che donano sangue o sue componenti, midollo o organi, hanno diritto al trattamento previsto dalla normativa di legge vigente.

*Art. 50*

*Aspettativa non retribuita*

Fatte salve le condizioni di miglior favore, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concessa, 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 per una sola volta nell'arco della vigenza contrattuale.

Il dipendente in aspettativa potrà essere sostituito.

*Art. 51*

*Permessi per gravi motivi*

In caso di decesso della moglie, del marito, della convivente o del convivente risultante dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei suoceri, spetta al dipendente un permesso retribuito limitatamente a 5 (cinque) giorni consecutivi.

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

*Art. 52*

*Trattamento spettante ai dipendenti in occasione delle elezioni e/o referendum*

Il trattamento del dipendente impegnato nei seggi elettorali in qualità di presidente, scrutatore o segretario di seggio o di rappresentante di lista è regolato dalla normativa vigente in materia.

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

*Art. 53*

*Tutela dei dipendenti disabili*

Per quanto concerne la tutela dei dipendenti disabili si fa riferimento alla legge 5 febbraio 1992 n. 104.

*Art. 54*

*Tutela dei dipendenti e delle dipendenti che usufruiscono dei permessi ex legge n. 104/92 per loro familiari*

I permessi di astensione dal lavoro ai sensi della Legge n.104/92, programmabili, devono essere concordati preventivamente con l'amministrazione, con cadenza almeno semestrale, per consentire una migliore organizzazione del lavoro.



**TITOLO XI**  
**DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE**

*Art. 55*

*Diritto allo studio*

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali. Fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità.

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

Nelle unità produttive con meno di 15 dipendenti la fruizione dei permessi dovrà essere preventivamente concordata con la Direzione aziendale, in funzione della continuità del servizio.

*Art.56*

*Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale*

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei dipendenti operanti nell'area socio-sanitario-assistenziale-educativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari a una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

A tale scopo i dipendenti, nella misura massima annua del 8% del totale dell'organico della singola unità produttiva, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino a un massimo di 100 ore annue.

Nelle percentuali dei dipendenti che potranno partecipare ai corsi di qualificazione rientra anche la frequenza ai corsi per l'acquisizione dei titoli di base richiesti per l'iscrizione alle scuole professionalizzanti.

Oltre a quanto previsto nei commi precedenti, con riferimento alle novità introdotte ai sensi dell'art. 16-quater del D.Lgs. n. 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 (ECM - Educazione continua in medicina) quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale in qualità di dipendente per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private, i singoli centri favoriranno l'acquisizione dei crediti formativi, previsti dalle vigenti disposizioni, e ne garantiranno l'acquisizione nei limiti del monte orario previsto dal secondo comma del presente articolo. A livello di contrattazione aziendale o territoriale, sulla base di particolari situazioni personali o esigenze di servizio, potranno essere concordate, per singoli casi, superamenti del predetto monte orario, in misura strettamente necessaria al conseguimento dei crediti formativi obbligatori.

In sede di confronto aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

Nell'adozione dei criteri si dovrà tenere conto dell'anzianità anagrafica e successivamente quella di servizio.

I dipendenti che usufruiscono dei suddetti permessi dovranno fornire alla direzione aziendale il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

I suddetti permessi non sono cumulabili con i permessi di cui all'art. 55.

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

**TITOLO XII**  
**TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE, AMBIENTE DI**  
**LAVORO**

*Art. 57*

*Trattamento economico di malattia ed infortunio*

In caso di assenza per malattia ed infortunio il dipendente deve informare immediatamente l'Amministrazione, prima dell'inizio del turno di servizio, e trasmettere l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data di rilascio.

I dipendenti sono tenuti, non appena a conoscenza, a comunicare all'azienda la durata del periodo di malattia ed il giorno di rientro al lavoro, al fine di programmare al meglio le sostituzioni nell'interesse esclusivo del servizio a favore degli utenti.

Il datore di lavoro, è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge.

Se la malattia è riconosciuta ed assistita dall'INPS e l'infortunio dall'INAIL, il datore di lavoro si fa carico di integrare le prestazioni economiche assicurative (pari, in caso di malattia, al 50% della retribuzione dal 4° al 20° giorno ed al 66,66% della retribuzione dal 21° giorno al 180° e, in caso di infortunio, al 60% dal 4° al 90° giorno ed al 75% dal 91° giorno sino alla guarigione clinica), nelle seguenti misure:

**A. In caso di Malattia:**

- Sino al raggiungimento del 90% della retribuzione netta fino al 180° giorno;

Per il periodo di carenza (primi tre giorni di malattia) il datore di lavoro si fa carico di retribuire al 100% le prestazioni economiche assicurative sino ad un massimo di cinque giorni nell'anno solare. Esaurito il monte giorni (cinque) nessun trattamento economico verrà corrisposto per il periodo di carenza.

L'eventuale residuo del predetto monte giorni non consumato nell'anno solare, verrà retribuito come giornata lavorativa da corrispondersi con lo stipendio di gennaio dell'anno successivo a titolo di ulteriore premio di produttività.

**B)** In caso di ricovero ospedaliero anche in regime di day hospital e di patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita, documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il datore di lavoro si fa carico di integrare le prestazioni economiche assicurative nelle seguenti misure:

- 100 % della retribuzione netta per i primi tre giorni;

- 100 % della retribuzione netta dal 4° al 180° giorno;

Alle predette patologie viene equiparato anche il periodo di assenza collegato alla donazione di organi.

Il trattamento di cui al presente punto, in caso di ricovero ospedaliero, sempre che non si versi in una delle gravi patologie come sopra specificato, compete esclusivamente per la durata del ricovero stesso. L'eventuale periodo di malattia successivo alla dimissione ricade nella disciplina del precedente punto A).

Per i dipendenti affetti da TBC si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

Si fa salva ogni eventuale modifica che potrà avvenire a livello legislativo. Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. La corresponsione della integrazione va corrisposta in base alle norme di legge.

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 gg. di calendario, se si tratta di un'unica assenza continuativa (c.d. comporto secco); in caso di periodi di malattia di inferiore durata (c.d. comporto per sommatoria), si cumuleranno tutti i periodi di assenza effettuati nel triennio anteriore all'ultimo giorno di malattia considerato; anche in tal caso il lavoratore avrà diritto ad un periodo di conservazione del posto di

lavoro di 180 gg. di calendario, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente CCNL

**C) In caso di infortunio:**

- Sino al raggiungimento del 70% della retribuzione netta dal 4° giorno successivo a quello in cui è avvenuto l'infortunio e fino al 90° giorno;

- Sino al raggiungimento dell'85% della retribuzione netta dal 91° giorno fino al 180° giorno.

Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n° 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed il 60% (sessanta per cento) della retribuzione per i tre giorni successivi (periodo di carenza);

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL con conseguente obbligo del dipendente di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il dipendente avrebbe percepito al netto se avesse lavorato a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. Durante l'infortunio i lavoratori non in prova hanno diritto allo stesso regime di conservazione del posto previsto in caso di malattia dalla precedente lettera A. I periodi di infortunio non sono cumulabili, ai fini del comparto, con i periodi di malattia. Nel caso in cui l'infortunio o malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Amministrazione a recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte a titolo di retribuzione e contributi subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

*Art. 58*

*Assicurazioni ed infortuni sul lavoro*

L'Amministrazione è tenuta ad assicurare i dipendenti contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti.

*Art. 59*

*Tutela della salute ed ambiente di lavoro*

In attuazione dei contenuti del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 ( recante “attuazione della direttiva 89/391 CEE, 89/654CEE, 89/656 CEE, 90/269 CEE, 90/270 CEE, 90/394 CEE e 90/679 CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei dipendenti sul luogo di lavoro”) e successive modifiche e integrazioni, è istituita a livello aziendale la figura di rappresentante per la sicurezza.

Per l'espletamento delle funzioni della rappresentante o del rappresentante per la sicurezza è riconosciuto uno specifico monte ore annuo retribuito di un'ora per addetto.

Le parti entro tre mesi dalla firma del presente CCNL, si incontreranno per definire, in coerenza con i contenuti del citato Decreto Legislativo, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza nonché quant'altro a ciò riferito.

*Art. 60*

*Superamento delle barriere architettoniche*

In attuazione dell'art. 24 della legge 5 febbraio 1992 n. 104 i singoli Enti illustreranno alle rappresentanze sindacali, entro 1 anno dalla firma del presente CCNL, i progetti conformi alla normativa e finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche, comprensivi della previsione dei tempi di attuazione che dovranno essere realizzati entro un ulteriore anno.

### **TITOLO XIII** **RETRIBUZIONE**

*Art. 61*

*Elementi della retribuzione*

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale, sono i seguenti:

- retribuzione tabellare (categoria e posizione economica);
- retribuzione individuale di anzianità ove acquisita;
- eventuale assegno ad personam;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto alla dipendente od al dipendente con carattere di continuità.

*Art. 61-bis*

*Tabella retributiva*

La tabella “A”, di seguito esposta, contiene gli elementi retributivi di base, con riferimento alla categoria e posizione economica in vigore dal 01/07/2010.

**TABELLA "A"**

Retribuzione in vigore dal 1 Luglio 2010

| A              | B                | C                        | D                      |  |
|----------------|------------------|--------------------------|------------------------|--|
| <b>Livello</b> | <b>Parametro</b> | <b>Stipendio mensile</b> | <b>Stipendio annuo</b> |  |
| A1             | 100              | <b>1.109,19</b>          | <b>13.310,28</b>       |  |
| A2             | 103              | <b>1.142,93</b>          | <b>13.715,16</b>       |  |
| A3             | 106              | <b>1.176,67</b>          | <b>14.120,04</b>       |  |
| A4             | 111              | <b>1.232,23</b>          | <b>14.786,76</b>       |  |
| A5             | 116              | <b>1.286,79</b>          | <b>15.441,48</b>       |  |
| A6             | 121              | <b>1.342,35</b>          | <b>16.108,20</b>       |  |
| B1             | 106              | <b>1.176,67</b>          | <b>14.120,04</b>       |  |
| B2             | 111              | <b>1.232,23</b>          | <b>14.786,76</b>       |  |
| B3             | 116              | <b>1.286,79</b>          | <b>15.441,48</b>       |  |
| B4             | 121              | <b>1.342,35</b>          | <b>16.108,20</b>       |  |
| B5             | 126              | <b>1.397,91</b>          | <b>16.774,92</b>       |  |
| B6             | 133              | <b>1.476,29</b>          | <b>17.715,48</b>       |  |
| C1             | 116              | <b>1.286,79</b>          | <b>15.441,48</b>       |  |
| C2             | 121              | <b>1.342,35</b>          | <b>16.108,20</b>       |  |
| C3             | 126              | <b>1.397,91</b>          | <b>16.774,92</b>       |  |
| C4             | 133              | <b>1.476,29</b>          | <b>17.715,48</b>       |  |
| C5             | 141              | <b>1.564,58</b>          | <b>18.774,96</b>       |  |
| C6             | 150              | <b>1.663,79</b>          | <b>19.965,48</b>       |  |
| D1             | 133              | <b>1.476,29</b>          | <b>17.715,48</b>       |  |
| D2             | 141              | <b>1.564,58</b>          | <b>18.774,96</b>       |  |
| D3             | 150              | <b>1.663,79</b>          | <b>19.965,48</b>       |  |
| D4             | 159              | <b>1.764,00</b>          | <b>21.168,00</b>       |  |
| D5             | 168              | <b>1.864,21</b>          | <b>22.370,52</b>       |  |
| D6             | 182              | <b>2.018,97</b>          | <b>24.227,64</b>       |  |
| E1             | 141              | <b>1.564,58</b>          | <b>18.774,96</b>       |  |
| E2             | 150              | <b>1.663,79</b>          | <b>19.965,48</b>       |  |
| E3             | 159              | <b>1.764,00</b>          | <b>21.168,00</b>       |  |
| E4             | 168              | <b>1.864,21</b>          | <b>22.370,52</b>       |  |
| E5             | 182              | <b>2.018,97</b>          | <b>24.227,64</b>       |  |
| E6             | 193              | <b>2.141,01</b>          | <b>25.692,12</b>       |  |
| F1             | 159              | <b>1.764,00</b>          | <b>21.168,00</b>       |  |
| F2             | 168              | <b>1.864,21</b>          | <b>22.370,52</b>       |  |
| F3             | 182              | <b>2.018,97</b>          | <b>24.227,64</b>       |  |
| F4             | 209              | <b>2.318,60</b>          | <b>27.823,20</b>       |  |
| F5             | 232              | <b>2.574,57</b>          | <b>30.894,84</b>       |  |
| F6             | 280              | <b>3.106,35</b>          | <b>37.276,20</b>       |  |

#### Art. 62

##### *Elemento retributivo aggiuntivo per incarichi a tempo*

Al personale dipendente inquadrato nelle posizioni economiche 5 e 6 di tutte le categorie cui viene conferito, per iscritto, uno specifico incarico di referenza o coordinamento di reparto, settore, unità organizzativa, area o funzione, compete un elemento retributivo mensile, per dodici mensilità, dovuto solamente per tutto il tempo di durata dell'incarico.

L'elemento retributivo dovrà essere graduato in ragione della complessità delle mansioni affidate (ad es.: responsabilità dell'incarico, dimensione e complessità delle risorse affidate, dimensione della struttura) tenendo presente i valori minimi e massimi indicati nella tabella che segue:

segue:

| <b>Categoria</b> | <b>Valore minimo</b> | <b>Valore massimo</b> |
|------------------|----------------------|-----------------------|
| <b>A</b>         | 100                  | 987                   |
| <b>B</b>         | 108                  | 1.072                 |
| <b>C</b>         | 121                  | 1.200                 |
| <b>D</b>         | 144                  | 1.430                 |
| <b>E</b>         | 156                  | 1.549                 |
| <b>F</b>         | 199                  | 1.974                 |

L'indennità deve intendersi omnicomprensiva e quindi esclusa dal computo di tutti gli altri istituti normativi e contrattuali (ferie, 13°, Tfr etc..).

#### Art. 63

##### *Lavoro straordinario*

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare le 250 ore annue per singolo dipendente addetto all'erogazione di prestazioni di riabilitazione sanitaria dirette al recupero funzionale e sociale dei soggetti affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali di cui all'art. 26 della legge n. 833/1978.

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Il tetto annuo di ore straordinarie è utilizzabile secondo criteri definiti dall'azienda.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale, come definito dall'art. 41.

Il lavoro straordinario sarà retribuito da una quota oraria della retribuzione in atto maggiorata del 20%. Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge, la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%. Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%. Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 45 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Il lavoro straordinario, ad insindacabile valutazione dell'azienda, può essere alternativamente compensato con un riposo sostitutivo.

Il lavoro straordinario deve essere espressamente e preventivamente autorizzato per iscritto dall'Amministrazione.

#### Art. 64

##### *Trattamento economico al passaggio alla categoria superiore*

In caso di passaggio a categoria superiore il nuovo inquadramento retributivo verrà effettuato con la attribuzione della retribuzione in godimento maggiorata della differenza tra la retribuzione iniziale della nuova categoria e la retribuzione iniziale di quella di provenienza.

La differenza, denominata "Erc", deve intendersi riassorbibile ai sensi dell'art.37-ter.

*Art. 65*

*Assegni familiari o aggiunta di famiglia*

Gli assegni familiari o le quote aggiunte di famiglia sono erogati secondo le norme vigenti.

*Art. 66*

*Indennità*

Al dipendente spetta, ove ne ricorrano i requisiti, la seguente indennità lorda:

- indennità per servizio notturno e festivo: laddove il turno di servizio si svolga durante le ore notturne, al dipendente spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di € 2.50 lorde per ogni ora di servizio prestato fra le ore 22.00 e le ore 6.00.

Per il servizio di turno prestato in giorno festivo compete una indennità di €16,00 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a € 8,00 lorde se le prestazioni fornite sono di durata pari o inferiori alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore.

Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singola/o dipendente.

*Art. 67*

*Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga*

Salvo diverso accordo a livello regionale o aziendale, la retribuzione deve essere corrisposta in una data stabilita, comunque non oltre il 10° giorno successivo alla fine di ciascun mese; il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo bonifico bancario, previa consegna di busta paga in cui devono essere distintamente specificati il nome dell'Ente, il nome e la qualifica del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta-paga, deve essere fatta all'atto del pagamento.

In caso di tardivo pagamento da parte delle ASL o delle Regioni, o di ritardi bancari nello sconto delle relative fatture, da documentarsi da parte della struttura interessata, la stessa potrà differire il pagamento fino al 20° giorno successivo alla fine del mese di competenza.

*Art. 68*

*Tredicesima mensilità*

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrisondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, composta di uno stipendio base annuo come da inquadramento diviso dodici e della retribuzione individuale di anzianità.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio o salario.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, i dipendenti hanno diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

*Art. 69*

*Mensa e vitto*

Le operatrici e gli operatori che accompagnano e/o assistono i soggetti a mensa, laddove istituita, sono considerate/i a tutti gli effetti in servizio e qualora consumino contestualmente loro stessi il pasto non sono tenuti ad alcun rimborso.

I dipendenti che usufruiscono della mensa sono tenuti al rimborso nella misura di € 3,50 (tre/cinquanta) a pasto.

*Art. 70*

*Abiti di servizio*

Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese dell'Amministrazione.

La spesa relativa, compresa quella della manutenzione ordinaria, è a carico dell'Amministrazione.

Alle dipendenti ed ai dipendenti 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 di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

*Art. 71*

*Missioni e trasferte*

Ai dipendenti comandati in servizio fuori sede in località distanti oltre 30 Km. dalla propria sede di lavoro spetta, oltre al riconoscimento del tempo di percorrenza come orario di servizio, il rimborso delle spese così riconosciute:

- vitto: fino ad un massimo di € 15,50 per ogni pasto e € 2,06 per colazione;
- alloggio: albergo di categoria massima "tre stelle" fino ad un massimo di € 72,30";
- mezzi di locomozione: treno – 1<sup>a</sup> classe ed eventuale supplemento rapido ed in caso di vagone letto il singolo o T2; mezzo proprio, se autorizzato, rimborso di 1/5 del costo della benzina più eventuale pedaggio autostradale. Le trasferte e le modalità del viaggio dovranno essere preventivamente autorizzate e concordate.

*Art. 72*

*Trattamento di fine rapporto*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente con la qualifica impiegatizia deve essere corrisposta una indennità di anzianità sino al 31 maggio 1982 nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio.

Per il personale non impiegatizio, ferma restando la liquidazione della anzianità precedente sulla base di criteri previsti dai precedenti contratti collettivi, il diritto alla indennità di anzianità nella misura di una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato, verrà raggiunto con la seguente gradualità:

- 1) 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.71 al 30.12.72;
- 2) 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.72 al 29.11.73;
- 3) 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30.11.73 al 30.12.73;
- 4) 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.73.

Per il personale impiegatizio l'indennità di anzianità dovuta è commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31.12.73 al 31.5.1982.

Le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la legge 29 maggio 1982 n. 297.

Le voci che rientrano nel TFR sono le seguenti:

- retribuzione come da inquadramento;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità per mansioni superiori;
- superminimi;
- assegni ad personam;



- tredicesima mensilità;
- indennità sostitutiva del preavviso.

#### *Art. 73*

##### *Premio di incentivazione*

A tutto il personale, con la retribuzione di luglio, compete un premio, annuo lordo, di euro 450,00. Tale premio compete per intero se, nell'arco dell'anno che va dal 1° luglio al 30 giugno, il personale effettua almeno 258 giorni di presenza.

Per ogni giorno di mancata presenza, detto premio è ridotto in ragione di euro 13,00 giornaliera.

Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate:

- permessi straordinari retribuiti a carico dell'AIAS, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, il ricovero ospedaliero documentato, l'infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.

Ai fini del conteggio dei giorni di presenza, le ferie e le festività, ancorché non usufruite nel periodo 1° luglio - 30 giugno debbono essere considerate come godute.

Il premio sarà erogato in un'unica soluzione congiuntamente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno.

Ai fini del computo delle presenze di cui al presente articolo si fa riferimento a sei giornate lavorative.

Per i dipendenti assunti successivamente al 1° luglio il numero di giornate di presenza ed il corrispondente premio verrà erogato in proporzione.

Per ogni giorno di presenza oltre le 258 giornate annue e fino a 267 giornate viene corrisposto un'integrazione del premio di incentivazione pari a € 13,00 giornaliera.

#### *Art. 74*

##### *Attività di soggiorno*

Alle lavoratrici ed ai lavoratori impiegate/i in attività di soggiorno spetta il trattamento definito nell'ambito del rapporto tra le parti, in sede aziendale.

**TITOLO XIV**  
**PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE**

*Art. 75*

*Tentativo di conciliazione*

Il dipendente e le Associazioni possono promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, il tentativo di conciliazione valido anche ai fini previsti dall'art. 410 del cod. proc. civile.

La commissione è composta da due membri, uno per ciascuna delle parti.

A tal fine l'Organizzazione sindacale cui è stato conferito mandato da parte del lavoratore e l'AIAS nomineranno, entro trenta giorni dalla sottoscrizione di questo contratto, un rappresentante ciascuno per costituire la commissione di conciliazione sindacale con competenza territoriale provinciale, che avrà sede presso l'Organizzazione sindacale o presso altra sede che sarà congiuntamente indicata nel predetto termine.

La richiesta deve essere comunicata dal richiedente all'altra parte ed all'organizzazione sindacale.

La Commissione, ricevuta la richiesta, convoca le parti per una riunione da tenersi entro dieci giorni e tenta la conciliazione della controversia. Nella riunione le parti possono essere assistiti da persona o da associazione di sua fiducia.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro sessanta giorni dalla presentazione della richiesta. Trascorso tale termine il tentativo si considera comunque espletato ai sensi dell'art. 37 del D.L.vo 31.3.1998 n.80 ed ai fini dell'art. 412 bis del cod. proc. civ..

Se il tentativo di conciliazione non riesce si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti presenti e dai componenti della Commissione, con l'indicazione sommaria delle ragioni del mancato accordo.

Il processo verbale è redatto in quattro originali, due dei quali vengono immediatamente consegnati a ciascuna delle parti.

Se il tentativo di conciliazione riesce si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione i quali certificano l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.

Il deposito del processo verbale si effettua con le modalità indicate nell'ultimo comma dell'art. 411 del cod. proc. civ..

*Art. 76*

*Commissione paritetica Nazionale*

L'AIAS e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL concordano la costituzione della Commissione Paritetica Nazionale, con sede presso l'AIAS –Sede Nazionale - con il compito di dirimere eventuali controversie interpretative derivanti dall'applicazione in sede locale dei diversi istituti contrattuali. Le parti contraenti sono abilitate a chiedere, a mezzo di lettera raccomandata, la convocazione della Commissione Paritetica Nazionale che si riunirà entro 15 giorni dalla data della richiesta previo accordo con l'altra parte. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. L'eventuale accordo sull'interpretazione della norma sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto.

***NORMA PROGRAMMATICA***

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

A tal fine convengono sulla necessità di compiere una ampia disamina dei problemi relativi, approfondendone tutti gli aspetti tecnico-normativi ed economici.

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

#### **NOTE A VERBALE:**

##### **Numero 1**

Le parti convengono che, qualora in ambito territoriale, attraverso il confronto tra le stesse, si evidenziassero in rapporto con le diverse realtà committenti in relazione all'adeguamento delle rette e dei corrispettivi dei servizi erogati, condizioni tali da non consentire il rispetto delle decorrenze date dal presente contratto, dovranno essere definiti, a tale livello, percorsi temporali diversamente articolati, eventualmente, anche con il supporto degli organismi nazionali.

Analogamente si procederà per le realtà locali che presentano situazioni di crisi aziendale denunciate nel rispetto delle leggi vigenti (Legge n.223/91), durante il periodo di vigenza del presente CCNL e/o che abbiano in atto la definizione di un Piano di ristrutturazione conclamato con accordi sottoscritti dalle OO.SS. e/o dalla Regione di riferimento.

##### **Numero 2**

Le parti concordano di verificare l'applicazione dei nuovi rapporti di lavoro, non disciplinati dal presente CCNL, nonché l'armonizzazione del CCNL con gli Accordi Interconfederali che interverranno sulla materia.

##### **Numero 3**

Le parti si impegnano a verificare gli effetti che i nuovi istituti, introdotti nell'ambito del presente CCNL, produrranno rispetto al fenomeno del micro-assenteismo.

In tal senso, le parti sono sin d'ora impegnate, ad introdurre ulteriori innovazioni tese a scoraggiare l'assenteismo, a tutelare i comportamenti virtuosi e a valorizzare la massima partecipazione al lavoro, anche attraverso la contrattazione in sede locale.