

## VERBALE DI IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 12.04.2005 presso la sede della Fenascop in Genova, via Cesarea 2/39 si sono incontrati:

Per la FENASCOP Nazionale Giusto Giovanni in rappresentanza dell'intero Consiglio Nazionale;  
Per la UIL\_FPL NAZIONALE ;

i quali,

- considerato che il CCNL sottoscritto tra le parti è scaduto e necessita di essere rinnovato

### CONCORDANO

- di sottoscrivere l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente delle strutture associate alla FENASCOP e di sottoscriverlo in seguito alla consultazione dei rispettivi organismi e dei lavoratori .
- L'allegato contratto avrà decorrenza dal 1/1/2002 al 31/12/2005, allineato alle scadenze degli altri CCNL vigenti nel più vasto settore socio – sanitario – educativo- assistenziale
- Le parti si impegnano ad un confronto diretto per facilitare l'applicazione del CCNL
- Le parti si impegnano a reincontrarsi tra 6 mesi per valutare l'andamento complessivo dell'applicazione contrattuale e del settore.

**UIL FPL  
NAZIONALE**

**FENASCOP  
NAZIONALE**

*Ipotesi di  
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici  
ed i lavoratori dipendenti delle  
istituzioni aderenti alla Fenascop  
1 GENNAIO 2002- 31 dicembre 2005*

## **PREMESSA**

Il rinnovo dei Contratti del Comparto Socio Sanitario Assistenziale Educativo per gli anni 2002-2005 coincide con un forte periodo di crescita del settore, che ha visto nascere e svilupparsi nuove realtà nell'organizzazione dei servizi.

Questo progressivo sviluppo, soprattutto nell'area dell'assistenza e della cura della persona vede protagonisti soggetti gestori diversi che tuttavia assumono una forte centralità nella gestione delle politiche assistenziali, in un processo di sussidiarietà con il servizio pubblico.

Il quadro normativo di riferimento ha introdotto elementi ordinamentali innovativi, capaci di realizzare percorsi assistenziali improntati al massimo della efficienza, della efficacia, della accettabilità e della umanizzazione.

In tale contesto le parti assumono come prioritario l'impegno per collegare il complesso e articolato universo dei Servizi Alla Persona a regole e comportamenti, capaci di affermare tanto la progettualità aziendale quanto la valorizzazione delle esperienze professionali.

Risulta evidente il ruolo centrale delle Regioni che devono autorizzare e accreditare le strutture abilitate ad erogare servizi ai cittadini per conto del SSN.

È necessario che queste politiche vengano realizzate con la partecipazione di tutti i soggetti interessati, nella trasparenza e privilegiando la semplificazione amministrativa.

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

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

Con questo indirizzo si è deciso di aprire il confronto con tutte le parti, valorizzando le specificità che esse rappresentano e salvaguardando il patrimonio storico di relazioni e confronti contrattuali.

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

### **ART. 1** **AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che fa parte del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo, si applica a tutto il personale dipendente da Imprese Private o Sociali, Fondazioni, Associazioni con o senza figura giuridica riconosciuta, nel seguito definite Istituzioni, aderenti alla FENASCOP. Tali iniziative organizzate sono strutture intermedie extraospedaliere ed erogano in regime residenziale o semiresidenziale, prestazioni di tipo terapeutico, relazionale, riabilitativo ed ambientale a soggetti con problematiche psichiatriche.

Tali strutture si differenziano da quelle ospedaliere in quanto non sono rivolte a soggetti in fase acuta, per i quali sono titolate ad intervenire le strutture sanitarie-ospedaliere. Le strutture elencate nella sfera di applicazione del presente CCNL ospitano persone in situazione di post-acuzie e/o cronicità, per le quali anche il termine "riabilitazione" può assumere tanto il significato di "reinserimento nel normale contesto di vita", quanto quello di "riduzione del livello di dipendenza" ed "acquisizione e mantenimento del massimo grado di autonomia possibile".

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

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

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina la regolamentazione del trattamento economico e normativo e deve essere indistintamente applicato a tutto il personale dipendente.

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

Per facilitare l'applicazione del presente CCNL, anche nelle situazioni in cui dovessero riscontrarsi difficoltà di applicazione, vengono concordati appositi protocolli allegati al presente accordo, per farne parte integrante, in cui si individuano i criteri e le modalità cui attenersi nella fase di prima applicazione del presente contratto.

### **ART. 2** **DISPOSIZIONI GENERALI**

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

### **ART. 3** **INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI**

Le norme del presente contratto devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlative ed inscindibili tra loro.

Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti, che si impegnano ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio nazionale.

#### **ART.4 DECORRENZA E DURATA**

Nel rispetto del “Protocollo sulla politica dei redditi e dell’occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno dal sistema produttivo” del 23 luglio 1993 e del “Patto sociale per lo sviluppo e l’occupazione” del 22 dicembre 1998 ed in particolare – in materia di validità del rinnovo contrattuale – le parti concordano quanto segue:

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2005. Ha durata quadriennale per le materie normative, per le materie economiche si compone di due bienni rispettivamente 1/1/02 – 31/12/03 e 1/1/04 – 31/12/05.

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

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

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione della piattaforma, se successiva, ai dipendenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze e le quantità previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 Luglio 1993.

In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel biennio precedente.

#### **Nota a verbale**

Le parti si danno atto che con la sottoscrizione del presente CCNL (Parte economica e parte normativa) hanno raggiunto la copertura del differenziale tra inflazione programmata ed inflazione reale per i bienni 2000/2001, 2002/2003 mentre per il biennio 2004/2005 è stato applicato il tasso di inflazione programmata pari all'1,7% per il 2004 ed all' 1,5% per il 2005.

Le parti convengono che effettueranno una verifica congiunta entro giugno 2005 volta a valutare lo scostamento tra inflazione reale e programmata relativamente al biennio in corso; nella stessa occasione si procederà a valutare congiuntamente l'andamento generale del settore allo scopo di concordare le azioni conseguenti.

#### **ART. 5 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Sono conservate, le eventuali condizioni di miglior favore in atto per le lavoratrici ed i lavoratori in forza alla data di decorrenza del presente contratto attraverso il mantenimento, delle condizioni di

fatto esistenti come non riassorbibili e ad esaurimento.

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

Eventuali difficoltà interpretative dovranno essere riportate al tavolo negoziale nazionale.

**TITOLO II**  
**RELAZIONI SINDACALI**

**ART. 6**  
**DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI**

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti 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;
- valutare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- valutare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente CCNL;
- promuovere iniziative anche volte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

**B) LIVELLO REGIONALE E/O TERRITORIALE**

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

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

**C) LIVELLO DI ISTITUZIONE**

Fermo restando le competenze proprie delle amministrazioni interessate, queste garantiranno, ove richiesto, alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU o in loro assenza alle RSA una tempestiva informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, quanto relativo ai rapporti diretti e/o di convenzione od accreditamento con gli Enti Pubblici, ai progetti e programmi di sviluppo nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente CCNL.

## ART. 7

### CONTRATTAZIONE

1. La contrattazione di cui al presente C.C.N.L. si suddivide in due livelli:
  - Nazionale
  - Decentrata: Regionale, provinciale o di Organizzazione in alternativa tra loro.
2. Sono titolari della contrattazione di secondo livello le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, secondo quanto previsto dal regolamento confederale del marzo 1991 e degli accordi 23 luglio 1993 e 23 dicembre 1998. Qualora la contrattazione dovesse concretizzarsi a livello di singola organizzazione dovrà coinvolgere anche l'RSU o, in loro assenza, le RSA. Le R.S.U. sono elette con riferimento al regolamento definito in base all'accordo del 23 luglio 1993.
3. Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale le seguenti tematiche:
  - Validità ed ambito di applicazione del contratto;
  - Relazioni sindacali;
  - Diritti sindacali;
  - Attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
  - Norme comportamentali e disciplinari;
  - Ordinamento professionale;
  - Orario di lavoro;
  - Permessi, aspettative e congedi;
  - Formazione professionale;
  - Trattamento economico.
4. In ciascuna organizzazione, o a livello territoriale, le parti potranno stipulare il contratto collettivo decentrato integrativo.
5. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
  - I criteri relativi:
    - a. ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi per l'incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;
    - b. alle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
    - c. alla ripartizione delle eventuali ed ulteriori risorse da destinare al personale;
    - d. alla progressione orizzontale del personale;
    - e. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per l'adeguamento ai processi di innovazione;
  - le linee di indirizzo per la garanzia e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - implicazioni in ordine alle qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda dei servizi;
  - le pari opportunità, per le finalità e con le modalità stabilite dalla legge;
  - le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto della normativa vigente in materia;
  - ogni altra materia espressamente demandata, dal presente Contratto.

## **ART. 8**

### **GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI**

1. in ottemperanza a quanto previsto dalla legge n. 146 del 12.6.90 e successive modificazioni e successive modificazioni e integrazioni, le parti individuano in ambito socio-sanitario le seguenti tipologie di servizi essenziali, convenendo che a livello di organizzazione, nell'ambito del rapporto tra le parti possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa: le prestazioni medico-sanitario, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisico e psichico ivi compreso il trasporto infermi e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati in cura a strutture residenziali, tutelari, a servizi di assistenza domiciliari, e comunque istituzionali e/o dovuti in forza di leggi o accordi che considerano la non suspendibilità del servizio. A seguito delle modifiche introdotte dalla legge 83/2000 le parti si impegnano alla sottoscrizione di apposito accordo per la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.
2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla costituzione. Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno definiti, nell'ambito del rapporto fra le parti in sede di organizzazione, con esplicito verbale appositi contingenti di personale.

## **ART. 9**

### **COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE E REGIONALE**

La Commissione Paritetica Nazionale è composta da 4 membri dei quali 2 designati dalla FENASCOP e 2 designati dalle OO.SS firmatarie del presente contratto.

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce lo strumento per lo studio e la promozione di iniziative volte allo sviluppo ed alla qualificazione del settore Socio-Sanitario-Assistenziale Educativo, in materie di occupazione, di mercato del lavoro, di formazione professionale degli addetti anche in rapporto con i diversi livelli istituzionali.

Entro 3 (tre) mesi dalla data della firma del presente CC.NL le parti si incontreranno al fine di definire il regolamento sulla base del quale far funzionare la Commissione Paritetica Nazionale ed al fine di definire compiutamente le materie alla stessa demandate nonché quant'altro necessario.

In ogni Regione i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Commissioni Paritetiche Regionali con medesime finalità.

## **ART. 10**

### **APPALTI -CAMBI DI GESTIONE**

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

- la parte datoriale, nel caso di cessazione della gestione dell'attività o servizio o di parte di questi, ne darà formale, preventiva e tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali dell'istituzione ed alle OO.SS territoriali;

- con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento, è tenuta a dare formale informazione alle OO.SS territoriali circa l'inizio della nuova gestione; si impegna a garantire le condizioni economiche già percepite da ogni singola lavoratrice o lavoratore derivanti dall'applicazione del presente CCNL, ivi compresi gli scatti di anzianità e gli eventuali accordi integrativi.

In caso di modifiche o mutamenti significativi dell'organizzazione del lavoro o dell'organizzazione dei servizi o ancora delle tecnologie produttive adottate, anche per intervento da parte del committente, che potessero comportare ripercussioni sul dato occupazionale, le parti attiveranno un confronto finalizzato alla ricerca delle soluzioni più idonee.

## **ART. 11 PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA**

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge 10 aprile 1991 n.125 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 firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di componenti in rappresentanza della FENASCOP, tra le quali individuare, la figura con funzioni di Presidente. 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.

La FENASCOP e le istituzioni ad essa aderenti assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento. 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 verranno 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. 12 ATTIVITA' DI VOLONTARIATO**

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

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

## **ART.13 TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI PORTATRICI E PORTATORI DI HANDICAPS**

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

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

**TITOLO III**  
**DIRITTI SINDACALI**

**ART. 14**  
**RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**

Sono riconosciute le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) elette sulla base di apposito regolamento sottoscritto dalle OO.SS. e dalla FENASCOP, che è parte integrante del presente accordo.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni in sede di Istituzione delle rappresentanze sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL è riconosciuto alle stesse un monte ore retribuito in ragione di 2 ore annue per dipendente a livello di singole realtà lavorative; tale monte ore non potrà comunque essere inferiore a 50 ore annue nelle realtà che occupano meno di 25 dipendenti.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle R.S.U. è garantito un monte ore retribuito di cui all'art. 23 della L. 20 /5/1970 N. 300.

Qualora e fino a quando non siano elette le RSU le funzioni saranno svolte dalle RSA

**ART. 15**  
**ASSEMBLEA**

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante lo stesso, nei limiti di 12 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'Associazione dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee . Le stesse possono riguardare la generalità o gruppi di dipendenti e sono indette nella misura di 10 ore annue dalle R.S.U. di cui all'art.14 del presente CCNL e nella misura di 2 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterne/i dei sindacati firmatari del presente CCNL. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utenza. Andrà altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.

**ART.16**  
**DIRITTO DI AFFISSIONE**

Le OO.SS. firmatarie del presente CCNL hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Istituzione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle sedi, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale .

**ART.17**  
**PERMESSI PER CARICHE SINDACALI**

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i Comitati Direttivi delle organizzazioni sindacali Nazionali, Regionali, Comprensoriali o Zonali (per comprensorio o zona deve intendersi quella in cui è insita la presenza delle strutture sindacali confederali - Camera del Lavoro - Unione sindacale Territoriale - Camera Sindacale Territoriale) di categoria e Confederati firmatarie del presente CCNL,

hanno diritto per l'espletamento delle attività sindacali, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello Nazionale indetti dalle organizzazioni sindacali di appartenenza.

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

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

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

## **ART. 18 ASPETTATIVA SINDACALE**

Fermo restando i distacchi sindacali eventualmente già concessi in forza di precedenti accordi, le parti si impegnano a reincontrarsi, al fine della compiuta definizione della materia, entro nove mesi dalla firma del presente CCNL.

## **ART.19 CONTRIBUTI SINDACALI**

Le dipendenti ed i dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria organizzazione sindacale, firmataria del presente CCNL, 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 primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato In tal caso, la revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta e con firma autografa, all'Istituzione di appartenenza ed alla organizzazione sindacale interessata, ed ha efficacia dal primo giorno del mese successivo del suo inoltro.

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

L'Associazione è tenuta, relativamente alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega ed ai relativi versamenti effettuati alle singole OO.SS. a rispettare le previsioni del Codice per il trattamento dei Dati Personalini (D. Lgs 1967/03).

## **ART. 20 LICENZIAMENTO E TRASFERIMENTO DI DIRIGENTE SINDACALE**

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

legge 20 maggio 1970 n.300.

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

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

**ART. 21**  
**ASSUNZIONE DEL PERSONALE**

L'assunzione 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, l'inquadramento, la retribuzione, il CCNL applicato, l'identità delle parti, la sede o le sedi di assegnazione, nonché la sede ed il domicilio del datore di lavoro.

**ART. 22**  
**DOCUMENTI DI ASSUNZIONE**

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

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

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

In relazione alle caratteristiche dell'Istituzione, potranno essere attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse a rischi professionali, il personale è tenuto a sottoporvisi. Gli oneri derivanti da tali esigenze sono a carico della Istituzione.

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, convengono di escludere dalla riserva di cui alla Legge 23/7/1991 n.223 le assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali: assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o, fisioterapista, infermiere, educatore professionale.

## **ART. 23 VISITE MEDICHE**

Prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro che si perfeziona all'atto della ricezione del nulla osta da parte dell'ufficio di collocamento e della presentazione in servizio della lavoratrice o del lavoratore), l'Associazione potrà accertarne la idoneità fisica attraverso visita medica da parte di strutture pubbliche, con oneri a proprio carico.

Successivamente alla assunzione le lavoratrici ed i lavoratori potranno essere sottoposti ad eventuali accertamenti eseguiti ad opera delle strutture sanitarie pubbliche; gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione, ove previsti dalla legge vigente, saranno a carico dell'Istituzione.

## **ART. 24 PERIODO DI PROVA**

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti: 30 giorni lavorativi per i livelli A e B

60 giorni per le categorie C - D

90 giorni per le categorie E - F

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

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

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

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

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

## **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 approssimata specificata di giorni 15 lavorativi.

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

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al primo comma del presente articolo di

troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non effettuato.

## **ART.26** **CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

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

## **ART.27** **RILASCIO DEI DOCUMENTI E DEL CERTIFICATO DI LAVORO**

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'Istituzione riconsegnerà alla lavoratrice o al lavoratore regolarmente aggiornati i documenti dovutigli, e di essi la lavoratrice o il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'Istituzione dovrà rilasciare a richiesta della lavoratrice o del lavoratore un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni svolte.

## **ART.28** **INDENNITA' IN CASO DI DECESSO**

In caso di decesso della lavoratrice o del lavoratore, le indennità di cui all' art. 25 e di fine rapporto del presente contratto (preavviso-trattamento di fine rapporto) devono essere liquidate agli aventi diritto, giuste le disposizioni contenute nell'art. 2111 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 del mese in cui si verifica il decesso.

## **ART.29** **LAVORO A TEMPO PARZIALE**

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

Le parti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire un valido strumento funzionale alla flessibilità del rapporto, nell'interesse del prestatore di lavoro e nel rispetto delle esigenze organizzative dell'Azienda, rappresentando, altresì, un'occasione di allargamento della base occupazionale. Per tali motivi, tale tipologia contrattuale deve essere amministrata secondo criteri di proporzionalità diretta a tutti gli istituti normativi ed economici, purché compatibili con le peculiari caratteristiche del rapporto.

Il contratto di lavoro a tempo parziale, redatto in forma scritta, può essere stipulato sia a tempo

indeterminato sia a tempo determinato, nelle forme orizzontale, verticale o misto previste dal D.Lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni.

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

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

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

La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratrice o lavoratore, sulla base di norma dei seguenti riferimenti minimi:

- 1) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, minimo 12 ore;
- 2) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, minimo 48 ore;
- 3) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, minimo 550 ore.

L'Azienda, fino al limite del 8 % del personale in forza a tempo pieno alla data di presentazione della richiesta, valuta positivamente, avuto riguardo alla fungibilità della prestazione dei lavoratori interessati, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

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

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

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

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

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

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

L'esercizio da parte del datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, in favore del prestatore di lavoro, prevede un preavviso minimo di due giorni lavorativi. Tale preavviso dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore nel domicilio dichiarato ai sensi dell'art. 19.

Al lavoratore viene garantita un'indennità dell' 8% in ragione di ogni ora che viene modificata rispetto alla collocazione originaria indicata nel contratto a tempo parziale od in caso di incremento orario.

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

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

E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale di tipo orizzontale, fermo restando il limite massimo di prestazione lavorativa giornaliera di otto ore.

Le ore di lavoro supplementare, prestate nei limiti di cui al periodo che precede, subiranno una maggiorazione, forfetaria sulla singola ora di lavoro supplementare, pari al 36%.

Tale percentuale è comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima, quattordicesima mensilità e trattamento di fine rapporto. Le ore di lavoro supplementare svolte nella giornata festiva o nell'orario notturno, di cui all'art. 70, sono compensate con le sole maggiorazioni previste da tali titoli.

Le ore di lavoro supplementare di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella banca ore prevista dall'art. 38 del presente CCNL, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.

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

Ad integrazione di quanto previsto dal D. Lgs. 276/03 le parti convengono che il personale part-time ai fini dei conteggi previsti dalla legge 300/70 sarà conteggiata pro-testa.

## **ART.30 CONTRATTO DI INSERIMENTO**

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

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

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

All'atto dell'assunzione verranno rispettate le medesime formalità, in quanto compatibili, richieste per la generalità del personale, di cui all'art. 18.

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

durata non potrà essere superiore ai trentasei mesi.

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

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

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

Nel contratto di inserimento/reinserimento dovranno essere indicati:

- a) la durata del contratto;
- b) l'eventuale periodo di prova, conformemente a quanto indicato dell'art. 19 per lo specifico livello di appartenenza del lavoratore;
- c) l'orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- d) la categoria di inquadramento del lavoratore, la quale non potrà essere inferiore, per più di due livelli, ai livelli retributivi di cui alle declaratorie dell'art. 33;
- e) il progetto individuale di inserimento;
- f) il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro, disciplinato come per i dipendenti e le dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nella qualifica di riferimento.

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

Nel progetto verranno indicati:

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

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

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

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

Il predetto lavoratore non potrà essere escluso dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e alloggio, come previsto all'art. 67 del presente CCNL.

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

Nell'ipotesi di trasformazione del contratto di inserimento/reinserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e per il calcolo degli scatti di anzianità (art.57).

Le parti concordano che è possibile procedere a nuove assunzioni mediante contratti di inserimento a

condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti.

### **ART.31** **RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

In tutte le realtà comprese nella sfera di applicazione (art.1) del presente CCNL, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale, è consentita, in forma scritta, a fronte di ragioni tecnico, produttive, organizzative o sostitutive di cui al D.Lgs n. 368/2001, secondo le seguenti ipotesi:

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

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

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

Le politiche adottate dall'Azienda circa l'utilizzo del contratto a tempo determinato rientrano fra i diritti di informazione sindacale riguardanti le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale e dell'occupazione, di cui all'art. 4 punto c).

L'Azienda assicura l'informazione ai lavoratori a tempo determinato circa i posti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili, in modo da garantire loro le stesse possibilità di lavoro duraturo degli altri lavoratori.

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

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

- a) per l'assunzione fino a 6 mesi – 15 giorni
- b) per periodi superiori – 30 giorni

Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per dimissioni, ad un periodo di preavviso di sette giorni.

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

### **ART.32** **LAVORO TEMPORANEO**

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dal D.Lgs 10.09.2003 n.276, oltre che

nei casi previsti dalla legge, può essere concluso anche nelle seguenti fattispecie:

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

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

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

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

L'Istituzione comunicherà preventivamente alle RSU, od in loro assenza alle OOSS territoriali firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed il motivo del ricorso agli stessi.

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

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

Le parti convengono altresì di promuovere su tale tema un confronto allargato ai diversi soggetti interessati.

### **ART 33 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 contrattuale o, in carenza, quelle relative al personale assunto a tempo indeterminato. 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.

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

Questo tipo di apprendistato ha una durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è 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 nei livelli da 1 a 10 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, preso il datore di lavoro ovvero, in mancanza di tali maestranze, gli apprendisti non potranno comunque superare il numero di tre unità in rapporto al complessivo organico dell’Azienda.

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

- a) Categoria A-B-C: durata 32 mesi;
- b) Categoria D-E-F: durata 40 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 e livello, secondo le percentuali della seguente tabella:

Categorie A-B-C	32 mesi	
	Primi 20 mesi	Dal 21° mese
retribuzione	90%	95%
Categorie D-E-F	40 mesi	
	Primi 28 mesi	Dal 29° mese
retribuzione	90%	95%

In caso di malattia, all’apprendista sarà riconosciuto il trattamento assistenziale ad integrazione dell’indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 50% della normale retribuzione.

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

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

L’apprendista è soggetto a 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 della anzianità di servizio.

L’apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, regolamentato dall’art. 22, 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 dall’art. 36 per il personale assunto a tempo indeterminato. Per gli apprendisti minorenni, trova applicazione il limite giornaliero di 8 ore non 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 può essere realizzata anche nell’ambito delle iniziative promosse dall’ente

bilaterale.

La formazione dell'apprendista all'interno dell'Azienda è di norma seguita compatibilmente con la regolamentazione di cui al punto che precede, da un tutor, con competenze e formazione adeguata 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 e 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.

Il rapporto di apprendistato si estingue, automaticamente, con la scadenza dei termini di cui al 9° periodo del presente articolo, salva l'ipotesi in cui venga comunicata la trasformazione del rapporto di lavoro in contratto a tempo indeterminato, con la quale verrà attribuito il livello di inquadramento conseguente e la corrispondente retribuzione contrattuale.

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 del CCNL ha carattere sperimentale, convengono di costruire, nell'arco del primo biennio di operatività dell'istituto, un'apposita Commissione per attuare il monitoraggio delle esperienze formative realizzate a livello aziendale.

In riferimento agli istituti contrattuali del lavoro intermittente e del lavoro ripartito le parti si impegnano a costruire un osservatorio atto a monitorare futuri sviluppi applicativi, considerando sufficienti le tipologie di lavoro già previste.

Qualora intervenissero sulle materie indicate e su altri titoli del D. Lgs 276/03 accordi interconfederali le parti si impegnano ad incontrarsi entro tre mesi degli stessi per la introduzione nell'articolo contrattuale.

## **ART 34** **INSERIMENTO LAVORATIVO DEI SOGGETTI** **SOCIALMENTE SVANTAGGIATI**

L'inserimento lavorativo dei soggetti socialmente svantaggiati avverrà secondo le norme di legge vigenti.

**TITOLO V**  
**NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI**

**ART. 35**  
**DOVERI DEL PERSONALE**

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

Sono obblighi della lavoratrice o del lavoratore:

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

Il regolamento interno, ove esistente, predisposto dall'Istituzione deve essere portato a conoscenza delle dipendenti e dei dipendenti all'atto dell'assunzione od al momento della successiva stesura ed affisso in luogo pubblico per la sua consultazione.

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

**ART. 36**  
**RITARDI ED ASSENZE**

La lavoratrice e il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze o l'orologio marcatempo.

I ritardi devono essere giustificati immediatamente e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso arrotondato al quarto d'ora superiore. E' fatto salvo il recupero se possibile. Qualora il ritardo giustificato sia a parere del responsabile di servizio dovuto a motivi di eccezionalità o forza maggiore, 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, se possibile. L'assenza arbitraria ed ingiustificata è oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 37 e comporta la perdita della relativa retribuzione.

## **ART.37** **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

I provvedimenti disciplinari da parte dell'Istituzione 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 alla lavoratrice o al lavoratore un termine di almeno dieci giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà della lavoratrice o del lavoratore di chiedere un colloquio personale, e/o di avere assistenza della rappresentante o del rappresentante delle OO.SS. firmatarie del presente contratto), nonché nel rispetto da parte della datrice o 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 alla lavoratrice o al lavoratore non oltre il termine di 30 (trenta) giorni dal momento in cui gli organi direttivi delle Istituzioni di cui all'art. 1 del presente contratto hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa. Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dalla datrice o datore di lavoro oltre il termine di 6 (sei) giorni dalla presentazione della deduzione da parte della lavoratrice o del lavoratore, in quanto ritenute accolte.

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

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

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

- a)non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 36 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- 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)non esegua le mansioni connesse alla qualifica assegnata dalla Istituzione; non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite non si attenga alle indicazioni assistenziali e/o educative;
- e)ometta di controfirmare il registro delle presenze e/o di marcire l'orologio marcatempo;
- f)compia insubordinazione nei confronti di superiori gerarchici, esegua il lavoro affidatogli negligentemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- g)tenga un contegno scorretto od offensivo verso l'utenza, il pubblico e le altre o altri dipendenti; compia atti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria

della Istituzione, non attui metodologie assistenziali, educative, riabilitative proposte dalla équipe direttiva;

i) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio alla economia, all'ordine e all'immagine della Istituzione;

l) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento di domicilio anche di carattere temporaneo.

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

a) nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata superiore a 3 (tre) giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente o seguente alle festività ed alle ferie;

c) recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno;

d) assenza per simulata malattia;

e) introduzione di persone estranee nella sede stessa senza permesso dell'Amministrazione;

f) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;

g) alterazione o falsificazione delle indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque, volontariamente annotazioni su questi anche per conto di colleghi;

h) per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;

i) per violazione del segreto professionale di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti e alla Amministrazione;

l) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;

m) per svolgimento di attività continuativa privata nell'ambito del settore di intervento dell'Istituzione e comunque per conto terzi con esclusione dei rapporti di lavoro a tempo parziale;

n) per i casi di concorrenza sleale posto in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente ( art. 2105 CC).

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

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

Resta ferma la facoltà di adire alla autorità giudiziaria della lavoratrice o del lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare. Essa/o potrà promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo della organizzazione sindacale cui appartiene ovvero conferisce mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro di un Collegio di conciliazione e di Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo.

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

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

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

## **ART.38** **TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE**

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

Entro 15 giorni dall'inoltro della richiesta si svolgerà la procedura nella sede stabilita in comune accordo. Ove il tentativo di conciliazione riuscisse, sarà formato processo verbale, sottoscritto dalle parti interessate e dalle rappresentanti o dai rappresentanti delle OO.SS. delle lavoratrici e dei lavoratori e delle datrici o datori di lavoro cui le parti aderiscono o a cui abbiano conferito il mandato, per la procedura di conciliazione.

Si applicano per il deposito del processo verbale di avvenuta conciliazione le disposizioni di cui all'art. 411 ultimo comma del Codice di procedura Civile (legge 11 agosto 1973 n. 533).

Ove non dovesse riuscire il tentativo, le parti saranno libere di seguire le procedure che riterranno più opportune.

## **ART.39** **TENTATIVO DI CONCILIAZIONE PRESSO LA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE DALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO**

In caso di mancato accordo nel tentativo di conciliazione in sede sindacale, l'Organizzazione sindacale regionale e provinciale a cui la lavoratrice o il lavoratore aderisce o a cui abbia conferito il mandato potrà assistere le lavoratrici e i lavoratori interessati nel tentativo di conciliazione presso la direzione provinciale del lavoro competente, ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 del Codice di procedura Civile (legge 11 agosto 1973 n. 533).

## **ART.40** **CLAUSOLE COMPROMISSORIE ED ARBITRATO IRRITUALE**

Tutte le controversie che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo della lavoratrice e del lavoratore stabilito dalla legge, dagli accordi e dal presente contratto, potranno essere decise da arbitri rituali o da arbitri irrituali, ferma restando in un caso come nell'altro la facoltà della lavoratrice o del lavoratore o dell'Istituzione di adire l'Autorità Giudiziaria.

Per l'arbitrato rituale è esclusa la pronuncia di arbitri secondo equità.

Sempre per l'arbitrato rituale gli arbitri, donne o uomini, in numero di tre saranno nominate o nominati come segue:

a)una o uno su nomina dell'Organizzazione sindacale territoriale cui aderisce la lavoratrice o il lavoratore o a cui abbia conferito il mandato;

b)una o uno su nomina della Istituzione;

c)una o uno su nomina consensuale di quelle o di quelli già nominati. In caso di mancato accordo si svolgerà la procedura di cui all'arbitrato irrituale.

Per l'arbitrato irrituale, gli arbitri, donne o uomini, saranno nominati come segue:

a)una o uno su nomina dell'Organizzazione sindacale territoriale cui aderisca la lavoratrice o il lavoratore o a cui abbia conferito il mandato.

b)una o uno su nomina della Istituzione;

c)una terza o un terzo, eventualmente, su nomina consensuale dei due arbitri come sopra, soltanto in caso di disaccordo sulla decisione. Ove non si raggiungesse un accordo sulla nomina della terza, del terzo arbitro, le parti richiederanno la nomina ad un ordine professionale alla Presidente o al Presidente del Tribunale.

La decisione dovrà essere emessa nel termine di 30 giorni dall'accettazione dell'incarico da parte degli arbitri.

Le spese dell'arbitrato e di compenso degli arbitri saranno regolate dalle Istituzioni e dalle OO.SS. che hanno nominato gli arbitri.

#### **ART.41**

#### **FACOLTA' DELLE PARTI DI ADIRE L'AUTORITA' GIUDIZIARIA**

E' sempre fatta salva la facoltà delle parti di adire l'Autorità giudiziaria senza esperire le procedure di cui al precedente art. 40.

#### **ART. 42**

#### **PATROCINIO LEGALE DELLE DIPENDENTI O DEI DIPENDENTI PER FATTI CONNESSI ALL'ESPLETAMENTO DEI COMPITI DI UFFICIO**

L'Istituzione nella tutela dei propri diritti ed interessi ove si verifichi l'apertura di un procedimento di 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 o dolo della dipendente o del dipendente che comportino l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere la dipendente o il dipendente da un legale.

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

#### **ART. 43**

#### **RESPONSABILITA' CIVILE DELLE DIPENDENTI O DEI DIPENDENTI NEI RAPPORTI CON L'UTENZA**

La responsabilità civile delle dipendenti e dei dipendenti nei loro rapporti con l'utenza e verso terzi, di cui all'art. 5 della legge 13 maggio1985 n. 190, verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'Istituzione.

#### **ART. 44**

#### **RITIRO PATENTE**

Alla lavoratrice o al lavoratore, con qualifica di autista, che per necessità di servizio è tenuta al possesso della patente per condurre autoveicoli, cui, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, sia dall'Autorità competente ritirata, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

Alla lavoratrice od al lavoratore interessato, in detto periodo, potranno essere assegnati, previo

accordo tra le parti in sede di Istituzione, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione della posizione economica nella quale verrà a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse il lavoro assegnato dall'Associazione, o di aderire ai programmi di riabilitazione alla guida del mezzo, si potrà dar luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso verrà corrisposta all'interessata/o l'indennità di anzianità e le altre indennità eventualmente spettanti secondo la retribuzione percepita al tempo del ritiro della patente stessa.

#### **ART. 45**

#### **COPERTURA ASSICURATIVA NELL'UTILIZZO DEI MEZZI PROPRI DI TRASPORTO**

Qualora la lavoratrice o il lavoratore per ragioni di servizio venga espressamente autorizzato per iscritto all'utilizzo di mezzi propri di trasporto, la Istituzione dovrà stipulare idonea polizza di copertura assicurativa, verificata a livello decentrato nell'ambito del rapporto tra le parti, rispettando le disposizioni di legge vigenti.

## **TITOLO VI** **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **ART. 46** **IL 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 promuovono 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 Organizzazioni.

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 disponibilità all'integrazione e all'intercambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse posizioni lavorative, potranno costituire elementi positivi 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 le esigenze dell'autonomia organizzativa delle Istituzioni destinatarie del presente C.C.N.L. e le aspirazioni 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 realizzazione dell'organizzazione del lavoro, favorendo la motivazione del personale attraverso il riconoscimento delle professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.

Il sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate rispettivamente A, B, C, D, E, F. ogni categoria è composta da sei posizioni economiche. La corrispondenza delle posizioni economiche alle rispettive categorie è indicata all'articolo 50.

### **ART. 47** **DECLARATORIA DELLE SINGOLE CATEGORIE**

Il personale della Organizzazione è inquadrato secondo il seguente sistema di classificazione:

#### **CATEGORIA A** **DECLARATORIA**

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

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

### **CARATTERIZZAZIONE DELL' ATTIVITA'**

Conoscenze di tipo operativo generale acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione

Contenuti di tipo ausiliario rispetto ai più ampi processi produttivi/amministrativi

Problematiche lavorative di tipo semplice

Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti

### **ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI**

Lavoratore che provvede:

Al trasporto di cose, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-  
ritiro della documentazione amministrativa.

Attività di pulizie.

Ad attività prevalentemente esecutive o di carattere manuale, comportanti anche gravosità o  
disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.

### **QUALIFICHE**

Area tecnica	Area amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
Addetto pulizie	Fattorino	
Operaio generico/a	Telefonista	
Addetto alla lavanderia		
Addetto servizi ausiliari		
Commessa/o		
Addetto/a cucina		

\*\*\*\*\*

### **CATEGORIA B DECLARATORIA**

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

Conoscenze minime teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati

Capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni

Autonomia esecutiva e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

### **CARATTERIZZAZIONI DELL' ATTIVITA'**

Conoscenze operative qualificate ed un minimo grado di esperienza

Contenuto di tipo operativo per il raggiungimento di risultati parziali rispetto a più ampi  
processi produttivi amministrativi

Sufficiente complessità di problemi da affrontare

Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni  
esterne di tipo indiretto e formale, oltre a relazioni di natura diretta con l'utenza.

### **ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI**

Lavoratore che provvede:

Al trasporto ed accompagnamento/assistenza di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa

Alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa

Ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico-manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti, arnesi di lavoro e macchinari semplici.

### QUALIFICHE

Area tecnica	Area amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
Operaio qualificato	Centralinista	Ausiliario trasporti socio-sanitari
Aiuto cuoco		Ausiliario socio-sanitario specializzato
Autista patente B		Assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formato
Ausiliario/a specializzato/a		Autista accompagnatore
Cuoco/a		

\*\*\*\*\*

### CATEGORIA C DECLARATORIA

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati  
capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali

autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima

### CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'

Buone conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza discreto

Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi

Discreta complessità di problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili  
Relazioni organizzative interne anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne anche con altre istituzioni di tipo indiretto e formale; relazioni di natura diretta con l'utenza.

### ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI

Lavoratore che provvede:

Al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna-ritiro e custodia della documentazione amministrativa nell'ambito di rapporti istituzionali.

A esecuzione di funzioni tecniche, di vigilanza, educative e di supplenza all'ospite che richiedono conoscenze specifiche indispensabili per l'espletamento dei propri compiti, che

possono comportare anche funzioni di natura amministrativa con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili.

Alla ordinaria e straordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa

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

### **QUALIFICHE**

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

\*\*\*\*\*

### **CATEGORIA D DECLARATORIA**

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

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

#### **CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'**

Approfondite conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento

Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi

Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili

Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto; relazioni con gli utenti di natura diretta anche complesse, e negoziale

## ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI

Lavoratore che svolge funzioni amministrative, contabili e sanitarie, tali da richiedere preparazione e capacità professionali per la disposizione di provvedimenti o di interventi diretti all'attuazione di programmi di lavoro cui è richiesta la collaborazione nell'ambito di attività omogenee, nonché funzioni educative mirate al recupero ed al reinserimento degli ospiti , con conoscenza di tecniche particolari nonché l'impiego di apparecchiature anche delicate e complesse nell'esercizio dell'attività. Sono richieste specifiche conoscenze, specializzazioni, possesso di attestati di aggiornamento specifici o possesso di diploma universitario o di abilitazione, o titolo equipollente abilitante all'esercizio della professione. Le funzioni implicano responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte, delle disposizioni emanate nell'eventuale caso di attività di indirizzo di unità operative.

### QUALIFICHE

Area tecnica	Area amministrativa	Area Soc. San. Ed:
	Impiegato di concetto Econo	Infermiere Fisioerapista Tecnico sanitario Assistente sociale Educatore professionale Infermiere psichiatrico con due anni di scuola Dietista Assistente sanitario Terapista occupazionale Terapista della riabilitazione psichiatrica

\*\*\*\*\*

### CATEGORIA E DECLARATORIA

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

### CARATTERIZZAZIONI DELL'ATTIVITA'

Elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento  
Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi

Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili

Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complessa, e negoziale

#### ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI

Lavoratore che provvede:

agli utenti di applicazione informatiche ad espletare attività di ricerca studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari

ad espletare compiti di alto contenuto specialistico professionale in ambito sanitario e di attività di ricerca, acquisizioni tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc

ad espletare di progettazione e di gestione del sistema informativo delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche

ad espletare attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

#### QUALIFICHE

Area tecnica	Area amministrativa	Area Socio San.
Responsabile unità operativa	Responsabile amministrativo	Sociologo Pedagogista Psicologo Medico Coordinatore unità operativa

#### CATEGORIA F DECLARATORIA

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

Di direzione e coordinamento

Di gestione e controllo risorse umane

Di iniziativa propria di programmazione e proposte di progetti di respiro aziendale.

#### CARATTERIZZAZIONE DELLE ATTIVITA'

Elevate conoscenze pluri specialistiche ed un grado di esperienza pluriennale

Contenuto di tipo direttivo con responsabilità di risultati relativi a processi produttivi/amministrativi globali dell'azienda o dell'unità strutturata chiamata a dirigere

Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ad elevata ampiezza delle soluzioni possibili

Relazioni organizzative interne ed esterne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale

Rappresentanza apicale presso gli organi politici dell'intera struttura tecnica diretta.

#### ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI

Lavoratore che provvede:

ad organizzare le strutture da lui dipendenti o a nominarne i responsabili in accordo con la massima espressione politica, a destinarne risorse umane e finanziarie

ad espletare compiti di direzione di figure ad alto contenuto specialistico professionale

ad espletare attività di progettazione e di organizzazione di ogni sistema informativo dell'ente

ad espletare attività di assistenza tecnica di predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività politico-amministrativo.

#### QUALIFICHE

Area tecnica	Area Amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
Responsabile servizio tecnico	Resp. serv. Amministrativo	Responsabile servizio sanitario

#### ART. 48

1. salvo quanto disposto al punto due il personale, al momento dell'assunzione, viene inquadrato nella prima posizione economica della categoria di inquadramento

2. i lavoratori con qualifica e/o mansioni indicate al presente punto, al momento dell'assunzione, sono inquadrati nella posizione economica di seguito indicata:

Capo operaio, Infermiere generico, OSS  
Laureati secondo livello

POSIZIONE C2  
POSIZIONE D2

#### ART. 49

##### **Passaggio di posizione, di categoria, norma di qualificazione e progressione professionale**

1. il personale dipendente, ferme restando le dinamiche previste ai punti 4 e 5 del presente articolo, potrà essere inquadrato nelle posizioni economiche superiori della medesima categoria, allorquando, tenuto conto delle esigenze organizzative delle imprese, sulla base di percorsi lavorativi, formativi o di addestramento individuati ai sensi dell'articolo 7, comma 5, lettera d), del presente contratto, o definiti dall'Organizzazione – con esclusione dei percorsi imposti obbligatoriamente da norme di legge – acquisisca attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua utilizzazione in mansioni lavorative più qualificate, con maggiore autonomia e responsabilità;
- 2 le parti si incontreranno con cadenza annuale, a livello decentrato, per dare concretezza a livello di Istituzione ai meccanismi migliorativi innanzi delineati, con la sottoscrizione di specifici accordi.
- 3 in caso di passaggio a categoria superiore, sarà assorbita l'eventuale indennità per mansioni superiori.
- 4 a far data dal 1-1-05, il personale inquadrato nelle categorie A – B – C ha diritto al passaggio automatico di posizione economica con le seguenti modalità:
  - a) Passaggio dalla 1a alla 2a posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere 12 mesi di permanenza nella 1a posizione economica ;

- b) Passaggio dalla 2a alla 3a posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere 24 mesi di permanenza nella 2a posizione economica.  
 Tutte le assenze, i congedi e le aspettative non retribuite non concorreranno alla determinazione dei periodi indicati nei punti precedenti;  
 l'eventuale passaggio anticipato alle posizioni economiche superiori non anticipa la decorrenza del diritto ai passaggi automatici di cui al comma precedente;
- 5 in caso di passaggio dei lavoratori a categoria superiore l'inquadramento avverrà nella prima posizione economica utile della categoria acquisita, l'anzianità di servizio ai fini del diritto alle posizioni economiche successive alla prima, si calcolerà a partire dal giorno del passaggio di categoria. Comunque la retribuzione di fatto non potrà essere inferiore a quella percepita prima del passaggio di categoria. L'eventuale differenza retributiva sarà erogata quale assegno assorbibile da futuri aumenti di fascia economica o derivanti da passaggi di categoria.

### ***PERSONALE IN SERVIZIO***

1.la eventuale differenza retributiva del personale in servizio derivante dall'applicazione del nuovo sistema di inquadramento, verrà attribuita al lavoratore quale elemento di reinquadramento contrattuale (ERC) con decorrenza 1 Gennaio 2005. Tale voce retributiva potrà essere assorbita, in misura non superiore al 50%, in caso di passaggio del lavoratore alla posizione economica superiore. Il restante 50% potrà essere assorbito in caso di ulteriore passaggio alla posizione economica superiore.

### ***UNA TANTUM***

2. ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente CCNL verranno erogati, a titolo di UNA TANTUM, per il periodo dal 1/1/2001 – 31/12/2004, gli importi calcolati nel modo seguente:  
 1)+ 1,5% dal 1-1-2002 calcolato sul salario in essere dal 31-12-2001;  
 2)+ 2,7% dal 1-1-2003 calcolato sul salario in essere dal 31-12-2001;  
 3)+ 2,5% dal 1-1-2004 calcolato sul salario in essere dal 31-12-2001;

Da tali importi verranno sottratte le quote eventualmente erogate, a titolo di IVC o acconti su futuri miglioramenti, nel medesimo periodo.

Gli importi dell'una tantum, dedotto quanto già riconosciuto come IVC, saranno corrisposti a tutti i lavoratori in servizio alla data di stipula del presente C.C.N.L. e saranno commisurati alla presenza in servizio nel periodo 1 Gennaio 2002 – 31 Dicembre 2004.

Pertanto gli arretrati subiranno una riduzione proporzionale nei casi di assenza per servizio militare, aspettative o permessi non retribuiti, assenza facoltativa post-partum, contratti part-time. A questo fine, non verranno considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni verranno considerate come mese intero.

Le somme spettanti in qualità di una tantum verranno corrisposte alle lavoratrici e ai lavoratori con la seguente cadenza: 33% al 01/01/05, 33% al 01/06/05, 34% al 30/11/05.

### ***TRATTAMENTO ECONOMICO A REGIME***

Dal 1-1-2005 le retribuzioni, così come rivalutate nella tabella UNA TANTUM al 31-12-04, subiranno una ulteriore rivalutazione del 3,5%, rappresentando questo il salario di riferimento per l'inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di inquadramento al 1/1/2005, data della sua decorrenza; da tali importi spettanti a partire dal 1-1-05 verranno sottratte le quote eventualmente erogate, per il medesimo periodo, a titolo di IVC.

**RETRIBUZIONI**  
**Articolo 50**  
**Posizioni economiche**

1. la retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta da:
  - retribuzione come da posizione economica, ERC, indennità per mansioni superiori, superminimo, retribuzione individuale di anzianità;
  - eventuale indennità di posizione
  - tredicesima mensilità;
  - quattordicesima mensilità;
  - trattamento di fine rapporto
2. al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare o le quote di aggiunta di famiglia equivalenti ai sensi della Legge n. 153/88 e successive modificazioni e integrazioni.

Con decorrenza 1 Gennaio 2005 le retribuzioni tabellari, lorde, mensili, sono determinate nei seguenti importi:

**TABELLA DELLE POSIZIONI ECONOMICHE**

<b>Posizione economica</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Categoria A</b>	955,45	984,11	1012,77	1060,54	1108,32	1156,09
<b>Categoria B</b>	1012,77	1060,54	1108,32	1156,09	1203,86	1270,74
<b>Categoria C</b>	1108,32	1156,09	1203,86	1270,74	1347,18	1433,17
<b>Categoria D</b>	1270,74	1347,18	1433,17	1519,16	1605,15	1738,91
<b>Categoria E</b>	1347,18	1433,17	1519,16	1605,15	1738,91	1844,01
<b>Categoria F</b>	1519,16	1605,15	1738,91	1996,88	2216,63	2675,25

**Indennità di posizione:**

Al personale cui è riconosciuta la funzione di coordinamento di un gruppo è attribuita quale indennità la maggiorazione del 10% del trattamento economico: tabellare, ERC, ind. di mansioni superiori, Ass. ad personam non riassorbibile;

al personale cui è riconosciuta la funzione di coordinamento di unità operativa è attribuita quale indennità la maggiorazione del 20% del trattamento economico come sopra definito.

La definizione del coordinamento di gruppo di operatori o di unità operativa è demandata al rapporto tra le parti in sede decentrata.

Tale funzione può essere attribuita al personale per un periodo determinato di anni uno rinnovabile; dopo tale periodo, qualora il dipendente non dovesse essere rilevato dall'incarico o continuasse a svolgere tale funzione, tale attribuzione e quindi l'acquisizione della relativa indennità divengono definitive.

**Norma transitoria di primo inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione.**

Fermo restando il complessivo aumento retributivo al 1-1-2005 così come calcolato all'art. 49, i lavoratori in forza alla data di stipula del presente CCNL, verranno inquadrati nel nuovo sistema retributivo sulla base della categoria di appartenenza, così come indicato nelle tabelle delle

declaratorie, nella prima posizione economica utile valutabile dalla tabella sopra indicata. Eventuali somme eccedenti assumeranno la caratteristica della ERC.

Il personale che risultava inquadrato nella posizione B3, del precedente contratto, verrà inquadrato nella 4° posizione economica della categoria C, a far data 1/9/05;

il personale che risultava inquadrato nelle posizioni B4 e C2, del precedente contratto, verrà inquadrato nella 1° posizione economica della categoria D, a far data 1/9/2005;

il personale che risultava inquadrato nella posizione C3, del precedente contratto, verrà inquadrato nella 2° posizione economica della categoria D, a far data 1/9/2005

**Nota a verbale:**

Ai sensi del presente CCNL viene istituita apposita commissione paritetica con la finalità di studiare la possibilità di un graduale percorso per ricondurre il trattamento normo-economico dei dipendenti da imprese aderenti a FENASCOP a quanto previsto per il personale nel CCNL della sanità privata, tenuto conto delle peculiarità delle prestazioni erogate dalle imprese associate a FENASCOP riconducibili a prestazioni sociosanitarie ad elevata integrazione sanitaria (DPCM 142-2001), ma per le quali vengono tuttora riconosciute dalle regioni e dalle ASL tariffe inferiori paragonabili a settori meno specializzati tecnicamente, quali quelli del settore socio sanitario e socio assistenziale.

**Articolo 51**  
**PAGA GIORNALIERA E ORARIA**

. La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 della paga mensile a sua volta determinata sulla base della somma delle sotto elencate componenti della retribuzione:

- retribuzione come da posizioni economiche;
- ERC
- eventuale indennità per mansioni superiori;
- eventuale assegno ad personam o superminimo.
- Salario di anzianità
- Eventuale elemento integrativo derivante dalla contrattazione integrativa territoriale o di istituzione
- Indennità di funzione

L'importo della paga oraria, a regime, è determinato dividendo la paga mensile come sopra determinata per 164.

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.

Nelle realtà con orario settimanale ordinario inferiore a quello definito dall'articolo 52, l'importo della paga oraria è determinato sulla base del coefficiente di riferimento.

## **TITOLO VII** **ORARIO DI LAVORO**

### **ART. 52** **ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro ordinario settimanale, per tutto il personale è fissato in 38 ore, da articolare di norma su 6 giorni, e laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

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

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

I criteri per la formulazione dei turni di servizio e l'organizzazione del lavoro sono stabiliti, entro il primo trimestre di attività di ciascun anno, dalle Amministrazioni di intesa con le rappresentanze sindacali fermo restando la salvaguardia dell'assistenza all'utenza e la necessità di considerare la problematicità del rapporto diretto con la stessa.

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

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

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

Nell'organizzazione del lavoro si tenderà al superamento dell'orario spezzato, fermo restando che non dovrà derivarne un maggior onere a carico dell'Istituzione.

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

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

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

Possono essere concordate durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverso da 38 ore con le adeguate compensazioni ed inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale. Le quattro festività sopprese di cui alla legge 5 marzo 1997 n.54 ed al DPR 28 gennaio 1985 n.792 sono state assorbite nell'orario di lavoro di cui sopra.

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

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

### *Riduzione di orario*

Viene concordato un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a 7 (sette) giornate lavorative, assimilate convenzionalmente a 45 (quarantacinque) ore, comprensive del giorno di permesso retribuito che eventualmente è stato aggiunto alle quattro giornate sostitutive delle festività soppresse.

Tali riduzioni verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Istituzioni e/o lavoratrici e lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 (trentotto) ore settimanali.

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

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

## **ART.53 RIPOSO SETTIMANALE**

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale in un giorno che normalmente deve coincidere con la domenica. Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di smonto turno. Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione ad eccezione della corresponsione della indennità prevista all'art 68

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

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

## **ART. 54 Festività nazionali e infrasettimanali**

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, Anniversario della Liberazione, Lunedì di Pasqua, Festa del Lavoro, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono, 2 giugno

In occasione delle suddette festività decorre a favore delle lavoratrici e dei lavoratori la retribuzione di cui all'art. 79

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

Nel caso che le esigenze di servizio non permettano tale riposo supplementare, l'Amministrazione sarà tenuta al pagamento, in aggiunta alla normale retribuzione, delle ore lavorate maggiorate sulla base di quanto previsto dall'art. 83.

In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione, sarà corrisposto alle lavoratrici ed ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione di cui all'art 51

In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo retribuito, in un altro

giorno feriale stabilito dall'Amministrazione, sentito l'interessato.

Qualora le esigenze di servizio non consentano tale riposo alle lavoratrici ed ai lavoratori interessati è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 51.

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

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

Le parti convengono che nelle Istituzioni e nelle unità operative in cui vengono concordate articolazioni basate su una quantificazione annuale dell'orario di lavoro, che contemplano il monte ore di riposo di diritto comprensivo delle festività di cui sopra, le lavoratrici ed i lavoratori non hanno diritto ad alcun ulteriore giorno di riposo. Le stesse lavoratrici e gli stessi lavoratori, se in servizio nelle suddette festività, avranno diritto alla maggiorazione prevista dall'art.80

## **ART.55 FERIE**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

periodo di ferie.

## **ART.56** **SERVIZIO MILITARE E CHIAMATA ALLE ARMI**

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è regolamentata dalle norme di legge in vigore.

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

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

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

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

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

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

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

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

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

## **ART. 57** **GRAVIDANZA E PUERPERIO**

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

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

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

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

Fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di

astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Per un ulteriore periodo, continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto all'indennità di anzianità prevista dall'art. 57 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 25.

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

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

Le disposizioni del presente articolo riguardanti l'astensione facoltativa, i congedi per malattia del bambino e i riposi giornalieri, trovano applicazione anche nei confronti di genitori adottivi o affidatari. Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

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

## **ART. 58 CONGEDO MATRIMONIALE**

Il personale non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario per contrarre matrimonio. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 10 (dieci) giorni di anticipo.

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

## **ART. 59 PERMESSI PER LUTTO DI FAMIGLIA**

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

## **ART.60 PERMESSI PER FUNZIONI ELETTORALI, REFERENDUM**

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, alle lavoratrici ed ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed europee, nonché le consultazioni referendarie, saranno concessi 3 (tre) giorni di permesso retribuito in coincidenza con le

operazioni di voto e scrutinio, ai sensi dell'art.119 del D.P.R., 30 marzo 1957 n.361 e dell'art.1 della legge 30 aprile 1978 n.178.

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

### **ART. 61 PERMESSI E RECUPERI**

A richiesta la lavoratrice o il lavoratore potrà ottenere in qualunque periodo dell'anno, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi di breve durata recuperabili, in accordo con l'Istituzione, con altrettante ore di lavoro.

### **ART. 62 DONAZIONE DI SANGUE O EMODERIVATI**

La lavoratrice e il lavoratore che donano il sangue o suoi componenti hanno diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

### **ART. 63 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA**

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale delle addette e degli addetti a tempo pieno dell'Istituzione.

La lavoratrice o il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

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

Tale periodo di aspettativa non è cumulabile con quello di cui all'art. 54.

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

### **ART. 64 DIRITTO ALLO STUDIO**

Per l'esercizio del diritto allo studio si fa riferimento a quanto previsto dalla legge 30 maggio 1970 n. 300.

## **ART. 65**

### **QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE, AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni richieste dall'organizzazione del servizio.

A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, nella misura annua del 10% del personale in servizio nelle Istituzioni o singole Unità Operative, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120 ore annue non cumulabili.

Nelle Istituzioni o Unità Operative che occupano fino a 50 dipendenti il diritto è comunque riconosciuto, ad un massimo di 2 (due) lavoratrici/ori non contemporaneamente, nel corso dell'anno.

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

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

A tal fine la lavoratrice ed il lavoratore interessato dovranno presentare la domanda scritta all'Istituzione nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

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

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

Qualora la dipendente o il dipendente dia le dimissioni prima di due anni dal conseguimento della qualifica, le ore di permesso retribuito concesse a tal fine saranno trattenute dalle somme erogate con l'ultima retribuzione.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi con modalità che facilitino l'effettiva frequenza.

## **ART. 66**

### **ECM**

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

Il personale che partecipa alla formazione continua è considerato in servizio per tutti gli effetti contrattuali ed i relativi oneri retributivi sono a carico delle Istituzioni fino ad un massimo di 20 ore, comprese nel pacchetto delle ore previste al comma 2 dell'art. 65.

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

Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale

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

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

Dato il carattere tuttora - almeno in parte – sperimentale della formazione continua, le parti concordano che – nel caso di mancato rispetto di quanto previsto dal comma 1 circa l'acquisizione nel triennio dei crediti formativi da parte del personale interessato – non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del D. Lgs 502 del 1992.

**Titolo XI**  
**TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE,**  
**AMBIENTE DI LAVORO**

**ART. 67**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA ED INFORTUNIO**

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Istituzione al più presto e comunque prima dell'ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre la lavoratrice ed il lavoratore devono far pervenire all'Istituzione il certificato medico di prima visita entro il giorno successivo alla data del rilascio nonché i successivi certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine.

La conservazione del posto si ha per 365 giorni nell'arco di un triennio mobile decorrente dall'1° gennaio 2000.

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

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

Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al T.F.R. e all'indennità sostitutiva del preavviso.

In presenza di malattia, alla lavoratrice o al lavoratore non in prova sarà corrisposto, dal 1° gennaio 2000, il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 365° giorno, restando confermato sino ad allora il trattamento economico di cui agli accordi locali.

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

**ART. 68**  
**INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALE**

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'Istituto assicuratore.

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

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

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

Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 365° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione dal 1° gennaio

2000. Restano applicati sino a tale data gli accordi locali.

Le indennità dovute dall'INAIL saranno anticipate dall'Istituzione alle normali scadenze del periodo di retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Ente assicuratore.

## **ART. 69** **TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO**

Per l'applicazione dei contenuti del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n.626, riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro, e successive integrazioni e/o modificazioni, entro nove mesi dalla stipula del presente CCNL, le parti costituiranno apposito protocollo, che sarà parte integrante del presente CCNL.

## **ART. 70** **SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE**

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

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

## **ART. 71** **DIVISE ED INDUMENTI DI SERVIZIO**

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

Il lavaggio di dette divise o indumenti è a carico del datore di lavoro.

Le divise ed i particolari indumenti devono essere usati esclusivamente durante il servizio e tenuti con proprietà e decoro, secondo le leggi vigenti. Detta materia potrà essere oggetto di trattativa a livello di Istituzione.

## **RETRIBUZIONE** **ART.72** **CORRESPONDENCE DELLA RETRIBUZIONE**

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

## **ART. 73** **SCATTI DI ANZIANITA'**

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, alle lavoratrici ed ai lavoratori che abbiano compiuto la maggiore età, per i periodi successivi spettano scatti triennali di anzianità per l'attività svolta presso la stessa Istituzione e fino ad un massimo di 10 (dieci) scatti. Gli importi mensili degli scatti maturati dopo l'entrata in vigore del presente C.C.N.L. sono determinati in cifra fissa nelle seguenti misure:

Categoria A € 28,41 Categoria B - C € 30,99 Categoria D - E € 33,57

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

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui la lavoratrice o il lavoratore è stata/o assunta/o dall'Istituzione, quali che siano le mansioni ad essa/o affidate.

## **ART. 74** **MANSIONI E VARIAZIONI TEMPORANEE DELLE STESSE**

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

Alla lavoratrice o al lavoratore, purchè in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fatte salve le attribuzioni della responsabile o del responsabile del servizio, possono essere temporaneamente assegnate mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o qualifica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica e professionale della dipendente o del dipendente. Alla lavoratrice o al lavoratore cui sono assegnate mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla sua, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della loro esplicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza retributiva tra le posizioni economiche iniziali della Categoria superiore medesima e quella di inquadramento, sempre che tali mansioni siano svolte per non meno di 30 giorni lavorativi continuativi.

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

## **ART. 75** **CUMULO DELLE MANSIONI**

Alle lavoratrici o ai lavoratori che esplicano più mansioni di diverse categorie e qualifica deve essere attribuito, ai sensi dell'articolo precedente, il trattamento economico ed eventualmente la

categoria e la qualifica corrispondente alla mansione superiore, sempre che questa ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo.

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

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

### **ART. 76** **PASSAGGIO AD ALTRA FUNZIONE PER INIDONEITA' FISICA**

Le Istituzioni, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente non venga riconosciuta l'idoneità fisica in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica dall'ufficio sanitario a tanto preposto, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno nel rispetto del potere organizzativo delle Istituzioni stesse, ogni utile tentativo per il recupero della dipendente o del dipendente, dietro sua richiesta, in funzioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, ove esista in organico la possibilità di tale utilizzo, in relazione alle coperture dei posti vacanti e comunque compatibilmente con le loro capacità residuali, garantendo il trattamento previsto dalla legislazione vigente.

### **ART. 77** **TREDICESIMA MENSILITA'**

Di norma prima delle festività natalizie l'Istituzione corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 47.

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

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

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

### **ART. 78** **QUATTORDICESIMA MENSILITA'**

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione, di cui all'art.54 in atto al 30 giugno immediatamente precedente.

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

prestato.

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

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

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

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

## **ART. 79** **TRATTAMENTO DI FAMIGLIA**

La dipendente ed il dipendente sono tenuti a presentare all'Istituzione tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto.

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

## **ART. 80** **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Oltre al preavviso di cui all'art.25, o, in difetto, alla corrispondente indennità di cui al penultimo comma dello stesso articolo, la lavoratrice ed il lavoratore assunta/o a tempo indeterminato avrà diritto, fino al 31 maggio 1982, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni, ad una indennità commisurata ad una mensilità di retribuzione di cui all'art. 54 per ogni anno di servizio prestato per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Il calcolo dell'indennità va effettuato per tutto il personale e per l'intera anzianità sulla base della retribuzione di cui all'art.54, maggiorata dei ratei di 13° e 14° mensilità.

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

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

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

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

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

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

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

## **ART. 81** **LAVORO STRAORDINARIO DIURNO, NOTTURNO, FESTIVO**

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dall'Amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno pro-capite. Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato.

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

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

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

. Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, notturno, festivo, la retribuzione mensile di cui all'art.51, viene divisa per 164.

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

## **ART. 82** **LAVORO ORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO**

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

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

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

## **ART. 83** **USO DELLA MENSA E DELL'ALLOGGIO**

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

In ogni caso l'importo non può essere inferiore a € 0,52 per ciascun pasto, ed a €10,33 mensili per l'alloggio.

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

## **ART. 84 SERVIZIO DI REPERIBILITÀ'**

Pur con carattere di eccezionalità, è possibile prevedere per taluni servizi l'obbligo della reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori.

La determinazione di detti servizi e del trattamento economico del periodo di reperibilità è materia demandata alla contrattazione territoriale o di Istituzione in relazione alle caratteristiche tecnico-organizzative delle strutture.

## **ART. 85 PRONTA DISPONIBILITÀ'**

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

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

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 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 € 20,66 lordi per ogni 12 ore. Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minima durata la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

In caso di chiamata l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio ed a richiesta dell'interessata o dell'interessato. Non possono essere previste per ciascun dipendente più di 8 turni di pronta disponibilità al mese.

## **Titolo XIII** **MOBILITA' MISSIONI E TRASFERIMENTI**

### **ART. 86 MOBILITA'**

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

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

### **ART. 87 TRASFERIMENTO**

Alla lavoratrice o al lavoratore in caso di trasferimento da una unità operativa ad un'altra, gestita dalla Istituzione o centro, anche in Comuni diversi devono essere mantenute e rispettate le sue mansioni e la sua posizione giuridico-economica, secondo l'art. 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e previo accordo sindacale definito a livello aziendale.

### **ART. 88 TRATTAMENTO DI MISSIONE**

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

Se la sede di missione è ricompresa in un massimo di 10 Km. dalla sede abituale di servizio, alla lavoratrice ed al lavoratore non compete alcuna indennità aggiuntiva ad eccezione delle maggiori spese sostenute per lo spostamento.

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

### **ART. 89 ATTIVITA' DI SOGGIORNO**

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

### **ART. 90 TRASFERIMENTO DI RESIDENZA**

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

- a) alla lavoratrice e al lavoratore che non sia capofamiglia:
  - 1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
  - 2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
  - 3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va poi corrisposto per un massimo di 6 mesi;
  - 4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art.69, ovvero in un rimborso a pié di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;
- b) alla lavoratrice e al lavoratore che sia capofamiglia e cioè che abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
  - 1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
  - 2. il rimborso delle spese effettive di trasporto del mobilio e del bagaglio;
  - 3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso verrà corrisposto per un massimo di 6 mesi;
  - 4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico;
  - 5. la diaria è ridotta a 3/5 per i figli conviventi a carico.

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

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

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

## **ART. 91** **CONDIZIONE DI TRASFERIBILITÀ'**

A norma dell'art.13 della legge 20 maggio 1970 n.300, la lavoratrice e il lavoratore non può essere trasferita/o da un'Istituzione all'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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

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

**ART. 92**  
**COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE E PROVINCIALE**

E' istituita in Roma presso la FENASCOP la Commissione Paritetica Nazionale che dovrà esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali. A detta commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le associazioni stipulanti il presente contratto o le organizzazioni locali facenti capo alle predette associazioni nazionali stipulanti.

Della Commissione Paritetica Nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente contratto.

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

I corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Commissioni Paritetiche Provinciali aventi il compito di:  
definire l'applicazione del CCNL nelle strutture dove vengono applicati altri contratti facendo riferimento al protocollo allegato al presente accordo;  
con riferimento alla Legge 11 maggio 1990 n.108 assumere i compiti di commissione di arbitrato di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articolati contrattuali.

**PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

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

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

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

**ALLEGATO 1**

**TABELLE DI RICONDUZIONE DAL VECCHIO AL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

POSIZIONE	Area Tecnica	Area Amministrativa	<b>Area socio sanitaria assistenziale</b>
<b>Contratto precedente</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>A</b>
Vecchia pos. A1 • Operaio generico • Addetta/o cucina • Addetta/o lavanderia • Commessa/o • Operaio generico/a • Addetto/a pulizie • Addetto/a servizi ausiliari • Fattorino • Telefonista	• Operaio generico • Addetta/o cucina • Addetta/o lavanderia • Commessa/o • Operaio generico/a • Addetto/a servizi ausiliari	• Fattorino • Telefonista	
<b>Contratto precedente</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>
Vecchia pos. A2 • Aiuto cuoco • Ausiliario/a specializzato/a	• Aiuto cuoco • Ausiliario/a specializzato/a • Operaio specializzato/a • Autista patente B • Cuoco/a	• Centralinista	• Ausiliario trasporti socio-sanitario • Ausiliario socio-sanitario specializzato • Assistente domiciliare e dei servizi tutelari • Autista accompagnatore
Vecchia pos. A3-B1 • Operaio specializzato/a • Centralinista • Cuoco/a • Impiegato/a d'ordine • Operaio tecnico addetto all'assistenza • Operaio manutentore • Assistente socio-sanitario/a • Autista patente B			
<b>Contratto precedente</b>	<b>C</b>	<b>C</b>	<b>C</b>
Vecchia posizione B1 • Impiegato/a d'ordine Vecchia pos. B2 • Cuoco/a (con 10 anni nella struttura) • Educatore/trice senza titolo specifico	• Cuoco/a (con 10 anni nella struttura) • Capo operaio • Cuoco con diploma di scuola alberghiera	• Impiegato/a d'ordine	• Operatore socio-sanitario (OSS) • Animatore/trice • Infermiere generico • Infermiere psichiatrico (con 1 anno di scuola) • Educatore/trice con titolo di Scuola Media Superiore • Educatore/trice senza titolo specifico • Operatore tecnico addetto all'assistenza (OTA) • Operatore domiciliare dei servizi tutelari formato (OSA, ADEST, ETC)
Vecchia pos. B3 • Capo operaio • Animatore/trice • Infermiere psichiatrico (con 1 anno di scuola) • Infermiere generico • Cuoco con diploma di scuola alberghiera • Educatore/trice con titolo di Scuola Media Superiore			

<b>Contratto precedente</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>
<p>Vecchia pos. B4-C1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impiegato di concetto</li> <li>• Educatore/trice professionale</li> <li>• Infermiere professionale</li> <li>• Tecnico della riabilitazione</li>   <li>• Infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola</li> <li>• Assistente sociale</li> </ul> <p>Vecchia pos. C2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Infermiere professionale con 8 anni di servizio</li> <li>• Infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola e 8 di servizio</li>   <li>• Dietista con 8 anni di servizio</li> <li>• Tecnico della riabilitazione con 8 anni di servizio</li> <li>• Assistente sociale con 8 anni di servizio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impiegato di concetto</li> <li>• Economo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infermiere professionale</li> <li>• Tecnico della riabilitazione</li> <li>• Assistente sociale</li> <li>• Educatore professionale</li> <li>• Infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola</li> <li>• Infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola e 8 di servizi</li> <li>• Dietista con 8 anni di servizio</li> <li>• Tecnico della riabilitazione con 8 anni di servizio</li> <li>• Assistente sociale con 8 anni di servizio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infermiere professionale</li> <li>• Tecnico della riabilitazione</li> <li>• Assistente sociale</li> <li>• Educatore professionale</li> <li>• Infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola</li> <li>• Infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola e 8 di servizi</li> <li>• Dietista con 8 anni di servizio</li> <li>• Tecnico della riabilitazione con 8 anni di servizio</li> <li>• Assistente sociale con 8 anni di servizio</li> </ul>
<b>Contratto precedente</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>
<p>Vecchia pos. C3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicologo</li> <li>• Infermiere professionale con 20 anni di servizio</li> </ul> <p>Vecchia pos. C4</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicologo con 5 anni di servizio</li> <li>• Altro personale laureato</li> <li>• Infermiere professionale con 25 anni di servizio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile unità operativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile amministrativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociologo</li> <li>• Pedagogista</li> <li>• Psicologo</li> <li>• Psicologo con 5 anni di servizio</li> <li>• Medico</li> <li>• Coordinatore unità operativa</li> <li>• Infermiere professionale con 20 anni di servizio</li> <li>• Infermiere professionale con 25 anni di servizio</li> </ul>
<b>Contratto precedente</b>	<b>F</b>	<b>F</b>	<b>F</b>
<p>Vecchia pos. C5</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Infermiere professionale con 30 anni di servizio</li> </ul> <p>Vecchia pos. D</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personale con funzione di coordinamento di un gruppo</li> <li>• Personale con funzione di coordinamento di unità operativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore tecnico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore amministrativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore sanitario</li> <li>• Infermiere professionale con 30 anni di servizio</li> </ul>

ALLEGATO 2

TABELLE DI CALCOLO ECONOMICO DELL'UNA-TANTUM E DEL REINQUADRAMENTO DEL PERSONALE IN SERVIZIO FENASCOP

	1,5%	una tantum	2,7%	una tantum	2,5%	una tantum	3,5%	Nuovo sistema						
A1	932,8	14,0	195,9	25,2	548,5	23,3	1070,9	995,30	35	1030,13	A3	1012,77	1012,77	17,36
A2	998,4	15,0	209,7	27,0	587,1	25,0	1146,2	1065,29	37	1102,58	B2	1060,54	1060,54	42,04
A3-B1	1048,2	15,7	220,1	28,3	616,3	26,2	1203,3	1118,43	39	1157,57	C2	1156,09	1156,09	1,48
B2	1058,7	15,9	222,3	28,6	622,5	26,5	1215,4	1129,63	40	1169,17	C2	1156,09	1156,09	13,08
B3	1098,4	16,5	230,7	29,7	645,9	27,5	1261,0	1171,99	41	1213,01	C3	1203,86	1203,86	9,15
B4-C1	1138,1	17,1	239,0	30,7	669,2	28,5	1306,5	1214,35	43	1256,86	D1	1270,74	1270,74	da 1/9/05
C2	1176,3	17,6	247,0	31,8	691,7	29,4	1350,4	1255,11	44	1299,04	D1	1270,74	1270,74	28,30
C3	1187,4	17,8	249,4	32,1	698,2	29,7	1363,1	1266,96	44	1311,30	D2	1347,18	1347,18	da 1/9/05
C4	1270,5	19,1	266,8	34,3	747,1	31,8	1458,5	1355,62	47	1403,07	E1	1347,18	1347,18	55,89
C5	1323,4	19,9	277,9	35,7	778,2	33,1	1519,3	1412,07	49	1461,49	E2	1433,17	1433,17	28,32
	31/12/20 01	da 1/1/02	anno/02	da 1/1/03	anno/03	Da 1/1/04	anno/04	Base calc.31/1 2/04	da 1/1/0 5	nuovo sal. Da 1/1/05		Nuova Pos Ec.	Nuova Pos Ec.	ERC