

**Contratto collettivo nazionale di lavoro**  
**per i lavoratori dipendenti dalle associazioni aderenti all'AIAS**  
**(Associazione Italiana Assistenza Spastici)**  
**1998 - 2001**

## **INDICE**

### **TITOLO I**

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

Art. 1 – Ambito di applicazione

Art. 2 – Disposizioni generali

Art. 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali

Art. 4 - Condizioni di miglior favore

Art. 5 - Decorrenza e durata

### **TITOLO II**

#### **RELAZIONI SINDACALI**

Art. 6 - Diritto di informazione e confronto tra le parti

Art. 7 – Contrattazione

Art. 8 - Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

Art. 9 - Pari opportunità

Art. 10 - Attività di volontariato

### **TITOLO III**

#### **DIRITTI SINDACALI**

Art. 11 - Rappresentanze sindacali

Art. 12 - Assemblea

Art. 13 - Permessi per cariche sindacali

Art. 14 - Aspettativa sindacale

Art. 15 - Contributi sindacali

### **TITOLO IV**

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

Art. 16 - Assunzione del personale

Art. 17 - Documenti di assunzione

Art. 18 - Visite mediche

Art. 19 - Periodo di prova

Art. 20 - Rapporto di lavoro part-time

Art. 21 - Contratti di formazione e lavoro

Art. 22 - Rapporti di lavoro a tempo determinato

Art. 23 - Lavoro temporaneo

Art. 24 - Apprendistato

Art. 25 - Inserimento lavorativo delle persone socialmente svantaggiate

Art. 26 - Preavviso

Art. 27 - Cessazione del rapporto di lavoro

Art. 28 - Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro

Art. 29 - Indennità in caso di decesso

Art. 30 - Mobilità

## **TITOLO V**

### **NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI**

Art. 31 - Ritardi e assenze

Art. 32 - Doveri del personale

Art. 33 - Provvedimenti disciplinari

Art. 34 - Patrocinio legale della dipendente e del dipendente per atti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio

Art. 35 - Responsabilità civile delle dipendenti e dei dipendenti nei rapporti con l'utenza

Art. 36 - Ritiro patente

Art. 37 - Copertura assicurativa dei mezzi propri di trasporto per ragioni di servizio

## **TITOLO VI**

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Art. 38 - Declaratoria delle posizioni economiche e conseguenti inquadramenti

Art. 39 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

Art. 40 - Cumulo delle mansioni

Art. 41 - Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

## **TITOLO VII**

### **ORARIO DI LAVORO**

Art. 42 - Orario di Lavoro

Art. 43 - Riposo settimanale

Art. 44 - Paga giornaliera e oraria

Art. 45 - Pronta disponibilità

## **TITOLO VIII**

### **FESTIVITA' E FERIE**

Art. 46 - Festività

Art. 47 - Ferie

## **TITOLO IX**

### **PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

Art. 48 - Permessi e recuperi

Art. 49 - Congedo matrimoniale

Art. 50 - Tutela della maternità

Art. 51 - Donazione sangue o sue componenti

Art. 52 - Donatori di midollo

Art. 53 - Chiamata e richiamo alle armi, obiezioni di coscienza in servizio civile

Art. 54 - Aspettativa non retribuita

Art. 55 - Permessi per gravi motivi

Art. 56 - Permessi per lutto in famiglia

Art. 57 - Trattamento spettante alle lavoratrici ed ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum

Art. 58 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap

## **TITOLO X**

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

Art. 59 - Diritto allo studio

Art. 60 - Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

## **TITOLO XI**

### **TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE. AMBIENTE DI LAVORO**

Art. 61 - Trattamento economico di malattia ed infortunio

Art. 62 - Assicurazioni ed infortuni sul lavoro

Art. 63 - Tutela della salute ed ambiente di lavoro

Art. 64 - Superamento delle barriere architettoniche

## **TITOLO XII**

### **RETRIBUZIONE**

Art. 65 - Elementi della retribuzione

Art. 66 - Inquadramenti e conseguenti retribuzioni

Art. 67 - Retribuzione individuale di anzianità

Art. 68 - Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno

Art. 69 - Trattamento economico conseguente a passaggio alla posizione economica superiore

Art. 70 - Assegni familiari o aggiunta di famiglia

Art. 71 - Indennità

Art. 72 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

Art. 73 - Tredicesima mensilità

Art. 74 - Mensa e vitto

Art. 75 - Abiti di servizio

Art. 76 - Missioni e trasferte

Art. 77 - Attività di soggiorno

Art. 78 - Trattamento di fine rapporto

Art. 79 - Premio di incentivazione

## **TITOLO XIII**

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

Art. 80 - Tentativo di conciliazione

Art. 81 - Commissione paritetica Nazionale

### **NORMA PROGRAMMATICA**

### **NOTA A VERBALE**

## **TITOLO I**

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

#### **Art. 1**

#### **Ambito di applicazione**

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

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

Le parti contraenti si impegnano a favorire la costituzione di un CCNL di settore attraverso la definizione di una parte normativa ed economica comune ed il mantenimento delle specificità evidenziate nei singoli contratti.

### **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.

Le prestatrici ed i prestatori d'opera debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle Associazioni, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

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

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

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

### **Art. 4 Condizioni di miglior favore**

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

### **Art. 5 Decorrenza e durata**

Il C.C.N.L. entra in vigore il 1° gennaio 1998 e scade il 31 dicembre 2001.

Gli effetti normativi e quelli economici decorrono dal 1° gennaio 1998 e scadono il 31 dicembre 2001 e sono comprensivi di entrambi i bienni 1998 - 99 e 2000 - 2001, avendo tenuto conto dell'inflazione reale per il primo biennio e di quella programmata per il secondo biennio.

## **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;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente CCNL;
- promuovere iniziative anche volte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili, con particolare attenzione a quelle rappresentate dal volontariato.

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

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

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed all'occupazione;
- assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione o di accreditamento, dei costi connessi 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, nonché definite forme di valorizzazione dell'attività di volontariato.

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

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

Le parti convengono sulla necessità di sviluppare idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione ed all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo di processi di riorganizzazione che dovessero evidenziarsi come necessari ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale e/o territoriale nonché aziendale.

### **Art. 7 Contrattazione**

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

- nazionale;
- aziendale o territoriale.

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

Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale le seguenti tematiche:

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

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

Le piattaforme aziendali potranno prevedere il riconoscimento dell'apporto professionale alla realizzazione dei progetti ovvero al raggiungimento di obiettivi stabiliti tra le parti.

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

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

In attuazione di quanto previsto dalla legge del 12 giugno 1990 n. 146 e successive modificazioni e integrazioni, le parti individuano in ambito riabilitativo, socio-sanitario, assistenziale, educativo i seguenti servizi minimi essenziali:

- prestazioni medico sanitarie anche a carattere ambulatoriale, igiene, assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica;
- confezione, distribuzione e somministrazione del vitto.

Tali servizi minimi essenziali verranno garantiti in tutte le strutture a carattere residenziale, semi-residenziale e nei servizi di assistenza domiciliare o di altra natura definiti nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale qualora non possano essere garantiti in altro modo.

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

**Art. 9**  
**Pari opportunità**

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. maggiormente rappresentative e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Associazione, 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.

L'Associazione assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno della loro attività. Le finalità del Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento e gli stessi opereranno sulla base delle indicazioni che 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. 10**  
**Attività di volontariato**

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

In sede aziendale, nell'ambito del rapporto tra le parti, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire alle interessate ed agli interessati di svolgere attività di volontariato.

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

**Art. 11**  
**Rappresentanze sindacali**

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

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

Alla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, per l'espletamento dei suoi compiti e funzioni, è garantito il monte ore retribuito di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

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

**Art. 12**  
**Assemblea**

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 15 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'Ente dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità del personale o gruppi dello stesso e sono indette nella misura di 10 ore annue dalle R.S.U. di cui all'art. 11 del presente CCNL e nella misura di 5 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 o esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utente.

### **Art. 13 Permessi per cariche sindacali**

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti gli Organismi Direttivi delle organizzazioni sindacali nazionali, regionali, provinciali e/o comprensoriali o zonali di categoria e confederali, hanno diritto per l'espletamento delle attività sindacali, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino a un massimo complessivo di 18 ore al mese non cumulabili quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 48 ore prima 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 alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

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 all'Amministrazione di cui la lavoratrice o il lavoratore è dipendente.

### **Art. 14 Aspettativa sindacale**

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

### **Art. 15 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, 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. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, all'Associazione di appartenenza ed alla organizzazione sindacale interessata ed ha effetto dal mese successivo.

Le trattenute mensili operate dalle singole amministrazioni 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 richiesto, di distinta nominativa.

L'Associazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.

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

### **Art. 16** **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 alla quale viene assegnato la lavoratrice o il lavoratore ed il relativo trattamento economico.

In riferimento al 2° comma dell'art. 25 della legge n. 223/91 le parti convengono di escludere dalla riserva del 12% tutte le figure professionali che abbisognano, per l'espletamento dell'attività lavorativa, del possesso di specifici titoli professionali (ad esempio, ma non esaustivamente, Fisioterapisti, Educatori professionali, Assistenti Sociali, Infermieri).

Le parti convengono che l'insieme di tali figure professionali concorra alla determinazione del totale dell'organico su cui va calcolata la percentuale del 12% di cui sopra.

### **Art. 17** **Documenti di assunzione**

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996 n. 675 e dalla legge 4 giugno 1968 n. 15 all'atto dell'assunzione la lavoratrice ed il lavoratore sono tenute/i a presentare o consegnare i seguenti documenti:

- il libretto di lavoro o documento equipollente;
- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione fisica da cui risulti che la lavoratrice od il lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciato da organi sanitari pubblici;
- libretto di idoneità sanitaria ove richiesto a norma di legge;
- titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente ecc.) in relazione alla qualifica;
- qualsiasi altro documento o incombenza previsti dalla vigente normativa;
- certificato dei carichi pendenti;
- certificato penale valido.

La lavoratrice ed il lavoratore è altresì tenuta/o a presentare certificato di residenza valido, deve inoltre comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza, nonché tempestivamente tutti gli eventuali successivi spostamenti di residenza e di domicilio.

## **Art. 18 Visite mediche**

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

Successivamente alla assunzione il lavoratore sarà sottoposto ad eventuali accertamenti solo ad opera degli organi sanitari pubblici, gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione ove previsti dalla legge vigente non ricadranno a carico della dipendente o del dipendente.

## **Art. 19 Periodo di prova**

L'assunzione in servizio della lavoratrice e del lavoratore avviene con i seguenti periodi di prova:

- 60 gg. di calendario per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche A1, A2;
- 90 gg. di calendario per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche A3, A4;
- 120 gg. di calendario per tutte/i le altre lavoratrici e gli altri lavoratori.

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

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

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

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

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

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore si intenderà confermata/o in servizio.

## **Art. 20 Rapporto di lavoro part-time**

Il contratto di lavoro a tempo parziale di cui al D.Lgs n. 61/2000 deve essere stipulato in forma scritta.

Il contratto può prevedere il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o verticale.

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

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

Nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

1. l'eventuale periodo di prova;
2. l'orario settimanale o mensile e la sua distribuzione, con riferimento al giorno, alla settimana al mese o all'anno;
3. la qualifica.

La collocazione temporale può essere variata, per patto scritto tra le parti anche contestuale al contratto di lavoro, rispetto a quella inizialmente concordata, in caso di modifiche delle convenzioni o degli orari di apertura o di servizio al pubblico o per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto cui non sia possibile sopperire con assunzioni a tempo determinato.

La variazione e la motivazione devono essere comunicate alla lavoratrice o al lavoratore con un preavviso di almeno dieci giorni.

Per ogni ora variata sarà corrisposta una maggiorazione dell'otto per cento, omnicomprensiva, della retribuzione ordinaria, limitatamente alle ore di effettiva prestazione fuori dall'orario originario.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno e indeterminato è riconosciuto il diritto di precedenza, per le medesime mansioni o mansioni equivalenti, in favore delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto indeterminato a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, le lavoratrici ed i lavoratori, con contratto a tempo indeterminato, interessate/i alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovranno far conoscere la propria opzione entro cinque giorni dalla comunicazione scritta mediante affissione nella bacheca sita nei locali aziendali.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 10 (dieci) ore o a 43 (quarantatre) ore e 20 (venti) minuti mensili, o 520 (cinquecentoventi) ore annuali.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore ad operare su più ubicazioni ove l'Associazione ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico - produttiva ed organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Nel caso in cui la lavoratrice ed il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito territoriale per il raggiungimento del minimo settimanale per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta alla lavoratrice e al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti superiori ai Km 10 sulla base di criteri definiti dalla contrattazione aziendale.

Con il consenso del lavoratore interessato, ai sensi dell'art. 3 comma 3º del D.Lgs. n. 61/2000, salvo successive modifiche normative, è ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima di 4 ore giornaliere per la lavoratrice e il lavoratore con contratto a tempo

parziale verticale e del 50% dell'orario annuale nel rapporto a tempo parziale orizzontale, con il limite, in entrambi i casi, di 10 ore giornaliere.

Le ore supplementari potranno essere recuperate entro il mese successivo a quello in cui sono state effettuate o, in mancanza, saranno retribuite con la maggiorazione del 18%, sulla retribuzione ordinaria, a compensazione dell'incidenza sulle ore di lavoro supplementare degli istituti retributivi indiretti e differiti, ai sensi del comma 4° dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000.

Il lavoro supplementare è ammesso per garantire la continuità delle prestazioni in favore dell'utenza o per sostituire lavoratori con diritto alla conservazione del posto, in caso di loro impedimento o assenza di breve durata.

La retribuzione oraria si ottiene come stabilito all'art. 44.

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

## **Art. 21 Contratti di formazione e lavoro**

Le assunzioni di personale con contratto di formazione lavoro avverranno secondo le norme della legge 19 Dicembre 1984 n. 863, della legge 29 Dicembre 1990 n. 407 e della legge 19 Luglio 1994 n. 451 e dell'art. 15 della legge 24 Giugno 1997 n. 196.

Le parti verificato l'andamento delle assunzioni con contratto di formazione e lavoro nel contesto di cui trattasi e nell'intento di potenziare gli strumenti in grado di favorire le occasioni di impiego secondo le esigenze rispettive delle associazioni e dei lavoratori, intendono razionalizzare con il presente accordo la utilizzazione dei contratti di formazione e lavoro nel settore.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, mediante interventi che facilitino l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro. Le parti in relazione alla nuova normativa concernente le assunzioni con contratto di formazione e lavoro sottolineano la possibile utilizzazione delle seguenti tipologie:

- a) acquisizione di professionalità intermedie e/o di professionalità elevate;
- b) inserimento professionale mediante esperienze lavorative di giovani nel contesto produttivo ed organizzativo aziendale.

Le parti individuano quali professionalità intermedie quelle collocate nelle posizioni economiche A/3, A/4, B/1, B/2, C1, C2, D/1 e quali professionalità elevate quelle collocate nelle posizioni economiche D2, D3, D4.

Possono essere assunte/i con contratto di formazione e lavoro soggetti di età compresa tra i 16 ed i 32 anni.

La durata massima del contratto di formazione e lavoro non può superare i 24 mesi per i contratti di tipo a) ed i 12 mesi per i contratti di tipo b).

Il contratto di formazione e lavoro può prevedere una posizione economica di ingresso inferiore a quella di destinazione. I contratti di tipo a) qualora siano riferiti all'acquisizione di professionalità intermedie dovranno prevedere almeno 80 ore di formazione, qualora siano riferiti all'acquisizione di professionalità elevate dovranno prevedere almeno 130 ore di formazione.

Per quanto concerne i contratti di tipo b) la formazione minima prevista non dovrà essere inferiore a 20 ore.

Qualora i progetti di cui sopra predano ore di formazione aggiuntive le stesse verranno retribuite nella misura del 50%.

Per le professionalità con titolo abilitante si applica quanto previsto al comma 2, lettera b dell'articolo 16 della L. n. 451/94; per tali figure l'inquadramento avverrà direttamente nel livello di destinazione.

Le assunzioni programmate nei progetti per i quali sia stata espletata con esito favorevole la procedura di verifica della conformità presso la Direzione provinciale del lavoro dovranno essere di norma effettuate entro 6 mesi dalla notifica della sussistenza delle condizioni per la richiesta di nullaosta.

Nel caso di rapporti di formazione e lavoro che siano stati risolti nel corso o al termine del periodo di prova, ovvero prima della scadenza, a iniziativa del lavoratore o per fatto a lui imputabile, è consentita la stipulazione di contratti di formazione e lavoro in sostituzione di quelli per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori assunte/i con contratto di formazione e lavoro verranno applicate le normative del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori assunte/i sarà corrisposto un trattamento retributivo pari a quello previsto per le lavoratrici ed i lavoratori di pari qualifica assunte/i a tempo indeterminato per quanto spettante alle lavoratrici ed ai lavoratori assunte/i con contratto di formazione e lavoro. Il periodo di prova per le lavoratrici ed i lavoratori assunte/i con contratto di formazione e lavoro è uguale a quello previsto per l'assunzione delle lavoratrici e dei lavoratori della qualifica di riferimento assunte/i a tempo indeterminato. In ogni caso di interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo uguale a quello previsto per le lavoratrici ed i lavoratori della qualifica di riferimento assunte/i a tempo indeterminato.

Per quanto concerne gli infortuni sul lavoro resta valido quanto previsto dalle norme di legge e dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'Associazione corrisponderà a tutte/i le lavoratrici ed i lavoratori per un periodo massimo pari a quello della conservazione del posto, con esclusione dei giorni di carenza del trattamento a carico dell'INPS, un trattamento economico corrispondente a quello previsto dal Contratto Collettivo di Lavoro applicato, proporzionato alla retribuzione relativa al contratto di formazione e lavoro.

Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la lavoratrice ed il lavoratore dovrà essere utilizzata/o in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge a norma di quanto previsto dall'art. 3 quinto comma, della legge 19 Dicembre 1984, n. 863, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

I contratti di formazione e lavoro devono essere notificati dal datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente.

Al termine del rapporto il datore di lavoro è tenuto, relativamente ai contratti di tipo a1, a2, ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dalla lavoratrice e dal lavoratore, dandone comunicazione all'ufficio di collocamento territorialmente competente.

Per i contratti di tipo b, alla scadenza, il datore di lavoro rilascia alla lavoratrice ed al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.

### **Art. 22** **Rapporti di lavoro a tempo determinato**

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione (art. 1) del presente contratto, ai sensi dell'art. 23 della legge del 28 febbraio 1987 n. 56 l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro – oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18 aprile 1962 n. 230, all'art. 12 della legge 24 giugno 1997 n. 190 e successive modificazioni ed integrazioni è consentita, in relazione alle particolari esigenze delle associazioni ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:

- a) esecuzione di lavori stagionali di cui al DPR 1525 del 7 ottobre 1963 e all'art. 8 bis del DL 29 gennaio 1983 n. 17 convertito nella legge 25 Marzo 1983 n. 79 successive modificazioni e/o integrazioni;
- b) per garantire le indispensabili necessità del servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie;
- c) per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali delle Associazioni anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;
- d) per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, psico-pedagogica o assistenziale, anche in collaborazione con UU.SS.LL., Province, regioni, Comuni, Ministeri o altri Enti pubblici, ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;
- e) per sostituzioni di lavoratori assenti per permesso straordinario concesso dall'Amministrazione;
- f) in caso di assenza dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- g) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare ecc.).

Ulteriori casistiche potranno essere definite nell'ambito del confronto tra le parti di cui all'art. 7.

La percentuale dei dipendenti con contratto a tempo determinato, comprensiva dei lavoratori di cui all'art. 23, non può essere superiore al 30% del personale a tempo indeterminato, senza tener conto dei rapporti sorti per sostituire dipendenti aventi diritto alla conservazione del posto. In sede locale possono essere concordate tra le parti di cui all'art. 7 percentuali maggiori in relazione alle specifiche condizioni.

Si precisa, che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico, previste dalle norme convenzionali.

### **Art. 23** **Lavoro temporaneo**

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla Legge 24 giugno 1997 n. 196, oltre che nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 1 lett. b) e c) della stessa, 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'Ente 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 del 8% delle lavoratrici e dei lavoratori occupati dall'Associazione 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 nell'Associazione.

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 comma 4 lett. a) della Legge 24 giugno 1997 n. 196, è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle non rientranti tra le "professionalità intermedie" di cui all'art. 21 del presente CCNL.

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

Restano fermi per l'Associazione utilizzatrice le incombenze previste dall'art. 7 comma 4° della Legge n. 196/97 *"L'impresa utilizzatrice comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale"*:

- a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all' art. 1; ove ricorrono motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
- b) ogni dodici mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

## **Art. 24** **Apprendistato**

Le Associazioni possono assumere con contratto di apprendistato ai sensi della Legge 24/06/1997 n. 196.

Il rapporto di apprendistato avrà durata differenziata come segue:

- 36 mesi per i lavoratori con mansioni di cui alle posizioni A/1, A/2, A/3, A/4;
- 48 mesi per i lavoratori con mansioni di cui alle posizioni B/1, B/2, C/1.

Per gli apprendisti portatori di handicap i limiti di età previsti dalla legge sono elevati di due anni.

All'apprendista sono garantiti, senza operare alcuna decurtazione della retribuzione, i periodi occorrenti alla frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo, normalmente pari ad almeno 120 ore per coloro i quali siano in possesso di titolo di studio post - obbligo o di attestato di qualifica professionale relativo all'attività da svolgere.

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

La retribuzione dovuta agli apprendisti, ai sensi dell'art. 11 Legge 19 gennaio 1955 n. 25, è pari al 90% della retribuzione prevista per la relativa posizione economica dal CCNL, per i primi dodici mesi e al 100% a partire dal tredicesimo mese.

### **Art. 25**

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

L'inserimento lavorativo delle persone socialmente svantaggiate avverrà secondo le norme di legge vigenti e in particolare della legge 12 marzo 1999 n. 68.

### **Art. 26**

#### **Preavviso**

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

- A1-A2-A3-A4: 30 giorni di calendario;
- Per tutte le altre posizioni economiche: 60 giorni di calendario.

Rimane fermo il periodo di 30 giorni per coloro che si dimettono in quanto dichiarino e dimostrino di essere vincitrici o vincitori di pubblici concorsi.

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.

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

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

E' facoltà della parte che riceve 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. 27**

#### **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. 28**  
**Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro**

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

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

**Art. 29**  
**Indennità in caso di decesso**

In caso di decesso della lavoratrice e del lavoratore le indennità di cui agli artt. 26 e 65 del presente contratto (preavviso-anzianità) devono essere liquidate alle ed agli aventi diritto, giuste le disposizioni contenute nell'art. 2122 del Codice Civile: agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine nel mese in cui si verifica il decesso.

**Art. 30**  
**Mobilità**

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

L'istituto della mobilità di cui al primo comma sarà utilizzato in relazione alle esigenze di servizio, nel rispetto della legge 20 Maggio 1970 art. 13, secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali.

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

**Art. 31**  
**Ritardi e assenze**

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

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

E' fatto salvo il recupero se possibile.

Qualora il ritardo giustificato sia determinato da cause eccezionali, 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 che superi i 3 (tre) giorni consecutivi, è considerata mancanza gravissima.

### **Art. 32 Doveri del personale**

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

Sono obblighi della lavoratrice e del lavoratore:

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

### **Art. 33 Provvedimenti disciplinari**

I provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare alla lavoratrice ed al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà della lavoratrice e del lavoratore di essere ascoltata/o di persona e/o di essere assistita/o dal rappresentante delle OO.SS. firmatarie del presente contratto), nonché nel rispetto da parte

del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare. Al riguardo si conviene che comunque la contestazione disciplinare deve essere inviata alla lavoratrice ed al lavoratore non oltre il termine di 30 (trenta) giorni dal momento in cui gli organi direttivi delle Amministrazioni 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 dal datore di lavoro oltre il termine di 30 (trenta) giorni dalla presentazione delle deduzioni, da parte della lavoratrice e del lavoratore.

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

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

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

- a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 31 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 dall'Amministrazione; 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 del legale rappresentante dell'Associazione, dei superiori gerarchici o esegua il lavoro affidatogli negligentemente o non ottemperi alle disposizioni impartite;
- g) tenga un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti, il rappresentante dell'Associazione, il pubblico, gli altri dipendenti e collaboratori, 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 dell'Associazione, non attui metodologie assistenziali, educative, didattiche o riabilitative proposte dalla équipe direttiva;
- i) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio alla economia, all'ordine e all'immagine della Associazione;
- j) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento di residenza e/o di domicilio, anche di carattere temporaneo.

Semprechè 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 per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente o seguente alle festività ed alle ferie;

- 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 nell'azienda 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;
- j) per tolleranza di abusi commessi dal personale;
- k) per svolgimento di attività continuativa privata o per conto terzi salvo che il rapporto di lavoro con l'Associazione sia a tempo parziale;
- l) per i casi di concorrenza sleale posto in essere dalla dipendente o dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente (art. 2105 CC).

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

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.

#### **Art. 34**

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

L'Amministrazione nella tutela dei propri diritti ed interessi 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 della dipendente o del dipendente che possono comportare 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'Amministrazione potrà esigere dalla dipendente o dal dipendente, eventualmente condannata/o con sentenza passata in giudicato per fatti a lei o a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

#### **Art. 35**

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

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

**Art. 36**  
**Ritiro patente**

La lavoratrice od il lavoratore assunta/o come autista alla quale o al quale, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, sia dall'autorità ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi senza percepire retribuzione alcuna ne maturare altra indennità.

L'autista in questo periodo, potrà essere adibita/o, previo accordo tra le parti in sede locale, ove ve ne sia la possibilità, ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibita/o al lavoro cui l'Associazione la destinasse o lo destinasse, si darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso verrà corrisposta all'autista l'indennità di anzianità e le altre indennità eventualmente spettanti secondo il salario percepito al tempo del ritiro della patente stessa.

**Art. 37**  
**Copertura assicurativa dei mezzi propri di trasporto per ragioni di servizio**

Qualora la dipendente o il dipendente per ragioni di servizio venga espressamente autorizzata/o all'utilizzo di mezzi propri di trasporto, le Amministrazioni dovranno stipulare a loro carico idonea polizza di copertura assicurativa (kasko). Qualora ciò non fosse possibile, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale, saranno definite idonee modalità sostitutive.

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

**Art. 38**  
**Declaratoria delle posizioni economiche e conseguenti inquadramenti**

**Posizione economica A1**

Comprende posizioni di lavoro relative all'esecuzione di attività semplici ed elementari di tipo manuale. L'autonomia operativa si limita all'esecuzione dei compiti assegnati nell'ambito di istruzioni ricevute. L'attività si svolge nell'ambito dell'area dei servizi con particolare riferimento alle pulizie ed all'effettuazione di lavori semplici.

Titolo di studio: Scuola dell'obbligo

**Posizione economica A2**

Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di mansioni relative ad attività di tipo manuale, tecnico-manuale, lo svolgimento delle quali presuppone l'uso, la manutenzione, la conduzione di strumenti e macchinari, la conoscenza adeguata di procedure tecniche non specializzate. I compiti attribuiti comportano:

- attività manuali di carattere ripetitivo o semiripetitivo, di pulizia degli ambienti di tutta la struttura anche con l'uso di apparecchiature e mezzi meccanici, di piccola manutenzione;

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

La dipendente e il dipendente operano in base a istruzioni dettagliate ed in esecuzione di prassi e metodologie definite, e dispongono di autonomia operativa nei limiti dell'esecuzione delle prestazioni proprie che sono soggette a controllo diretto.

La responsabilità è limitata alla corretta esecuzione delle prestazioni nell'ambito delle istruzioni ricevute e dell'autonomia loro riconosciuta.

**Titolo di studio: Scuola dell'obbligo**

### **Posizione economica A3**

Comprende posizioni di lavoro che comportano attività esecutive di natura tecnica, tecnico-materiale, assistenziali richiedenti una specifica preparazione tecnica e professionale anche approfondibile con esperienze di lavoro e possesso, se del caso, di particolari abilitazioni, qualificazione o patente.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da:

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

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

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

**Titolo di studio: Scuola dell'obbligo**

## **Posizione economica A4**

Comprende posizioni di lavoro che comportano attività di natura amministrativa d'ordine, di vigilanza e controllo, e/o di carattere assistenziale, tecnico e/o di specializzazione tecnologica di sostegno.

Le funzioni di lavoro sono caratterizzate da:

- assistenza diretta alla persona anche tendente a ridurre i rischi di isolamento e di emarginazione ed a favorire l'autonomia nel proprio ambiente di vita e di relazione con l'esterno e di tramite con servizi e risorse sociali;
- apporto individuale finalizzato al miglioramento ed alla semplificazione delle procedure anche con l'utilizzo di apparecchiature elettroniche;
- conduzione uso e manutenzione di macchinari, strumenti ed impianti anche complessi, per cui occorre una formazione tecnica e professionale, che comporta anche abilitazione, qualificazione o patente,
- funzioni di sostegno alla persona, assistenza socio-sanitaria, profilassi, prevenzione, igiene della persona, ricambio di ausili sanitari, utilizzo di apparecchi medicali di semplice uso;
- conduzione e manutenzione di strumenti elettronici, elettromedicali connessi con le attività riabilitative ed elettromeccanici;
- conduzione delle cucine, preparazione dei cibi anche secondo prestabilite tabelle dietetiche;
- inserimento ed elaborazione dati, archiviazione ed esecuzione di semplici procedure, trasmissione in dattilografia;
- conduzione piccola manutenzione e pulizia di pulmini ed automezzi che richiedono la patente D/K; Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da autonomia vincolata da prescrizioni tecniche di carattere generale, ovvero da prestazioni particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite; la posizione conferisce piena responsabilità dei propri compiti e delle singole operazioni, i cui risultati sono soggetti a verifiche complete, periodiche oppure immediate.

**Titolo di studio richiesto:** diploma di scuola media secondaria di primo grado e/o corso di qualificazione professionale o patente

## **Posizione economica B1**

Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni tecniche, amministrative-contabili, di vigilanza, educative e di supplenza alla disabile o al disabile che richiedono, pertanto, conoscenze indispensabili per l'espletamento dei propri compiti.

Le posizioni lavorative comportano:

- conoscenze specifiche proprie della qualificazione professionale di base richiesta;
- apporto individuale e nel lavoro di gruppo in funzione dei compiti assegnati; coordinamento nei confronti di unità operative cui si è preposti;
- vigilanza, con attuazione di interventi educativi e riabilitativi complementari, in sale di rotazione, come attività integrative scolastiche, prescolastiche e ludiche, volte a promuovere e contribuire al pieno sviluppo della potenzialità di crescita personale e di inserimento e partecipazione sociale integrativi e/o sostitutivi degli interventi familiari, anche con la conduzione di esperienza di vita quotidiana, di stimolo ad operare scelte autonome, di ricreazione e di impiego del tempo libero;
- attività motorie in acqua con funzioni di insegnamento di nozioni natatorie e di attività riabilitative idromotorie nei riguardi delle disabili e dei disabili, tendenti anche alla valorizzazione funzionale e motorie;

- funzioni di istruttore per l'avviamento delle attività delle disabili e dei disabili, anche in laboratori;
- attività finalizzate alla gestione del tempo libero, mediante tecniche specifiche di animazione, attività ludiche, motorie, espressive, nell'ambito del programma di intervento riabilitativo;
- mansioni esecutive senza valutazione di merito, anche impiegando metodi di lavoro prestabiliti;
- disimpegno mansioni di collaborazione secondo le istruzioni delle superiori e/o dei superiori, disimpegno compiti di collaborazione di natura contabile.

La lavoratrice o il lavoratore inquadrata/o in questa posizione economica collabora alla redazione della programmazione delle attività e risponde del proprio operato ai tecnici responsabili del servizio e/o dell'area.

Titolo di studio: diploma di scuola media superiore o qualifica professionale triennale di Stato

### **Posizione B2**

Comprende posizioni di lavoro che comportano la esecuzione di funzioni tecniche, educative, di insegnamento, funzioni di natura amministrativa con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili, che presuppongono una applicazione concettuale ed una valutazione di merito dei casi concreti, ed inoltre di programmazione, di studio.

La funzione comporta attività di informazione e ricezione di documenti, disimpegno di mansioni di segreteria e di collaborazione con figure professionali più elevate.

Le posizioni lavorative si concretizzano per:

- particolare e personale competenza per operazioni su attrezzi o apparati complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;
- apporto individuale e nel lavoro di gruppo, in funzione di compiti assegnati, finalizzato al miglioramento del servizio;
- uso complesso di dati per l'espletamento di prestazioni lavorative impegnative;
- collaborazione, composizione di lavoro a più elevato contenuto professionale;
- uso di apparecchiature elettroniche anche complesse, mediante programmazione strutturata, produzione di software, ecc;
- predisposizione di interventi socio-riabilitativi di tipo educativo volti all'integrazione sociale delle portatrici e dei portatori di handicap, sulla base di una programmazione a medio e lungo termine che deve sviluppare, verificare e valutare, con la collaborazione di colleghi e la supervisione dei tecnici coinvolti nelle diverse esperienze.

La lavoratrice ed il lavoratore inquadrata/o in questa posizione economica ha responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro e delle attività direttamente svolte.

Titolo di studio richiesto: diploma di scuola media superiore.

### **Posizione economica C1**

Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni riabilitative, educative e sociali, prestazioni che richiedono preparazione e capacità professionali per la disposizione di provvedimenti o di interventi diretti all'attuazione di piani di lavoro cui è richiesta la collaborazione nell'ambito di un lavoro in equipe, nonché funzioni educative mirate al recupero e reinserimento di soggetti portatrici o portatori di menomazioni psicofisiche.

Le posizioni lavorative si concretizzano per:

- la conoscenza di tecniche rieducative-funzionali particolari;
- l'impiego di apparecchiature, anche delicate e complesse, nell'esercizio delle attività;
- la partecipazione in équipe al piano di trattamento e di riabilitazione, esteso all'integrazione scolastica;
- lo svolgimento di attività didattica, nonché attività finalizzata alla propria formazione ed interventi di servizio sociale previsti dai piani di lavoro cui si partecipa con autonomia operativa;
- la responsabilità diretta delle attività cui si è preposti delle quali si relaziona, se richiesto.

Tutte le posizioni di lavoro possono comportare compiti di indirizzo, guida, coordinamento, e controllo nei confronti di unità operative a minor contenuto professionale o dell'unità operativa cui si è preposti.

Le funzioni implicano responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte, delle istruzioni emanate, nell'attività di indirizzo dell'eventuale unità operativa.

Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici.

**Titolo di studio:** diploma di scuola secondaria superiore e diploma abilitante all'esercizio della professione.

### **Posizione economica C2**

Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, didattiche e di coordinamento il cui svolgimento presuppone competenza, capacità e responsabilità professionale da esplicarsi nel settore in cui operano, nonché in équipes interdisciplinari ed in generale nell'organizzazione del lavoro, attuazione di programmi e collaborazione alla loro formulazione, coordinamento dei servizi, con particolare riferimento alla attuazione dei programmi riabilitativi, al raggiungimento della ottimizzazione dei servizi nonché al mantenimento dei rapporti esterni ed interni conformemente al ruolo ricoperto, secondo le direttive ricevute.

Può comportare, altresì, responsabilità organizzative, indirizzo e coordinamento di una unità non complessa o gruppo di lavoro.

Le attività esercitate sono sottoposte a controlli periodici.

Per l'accesso alle qualifiche di questo livello è richiesto il diploma di laurea o diploma di scuola media superiore e diploma abilitante all'esercizio della professione.

### **Posizione economica D1**

Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, tecniche, di coordinamento, di indirizzo delle attività, di programmazione e verifica dei programmi educativi, di formazione permanente del personale, di facilitazioni del lavoro di équipes, il cui svolgimento presuppone una elevata, qualificata ed approfondita competenza e capacità professionale, nonché un costante aggiornamento nella propria disciplina.

L'attività comporta autonomia decisionale, in relazione alla specificità e complessità dei servizi di cui si è responsabili, nell'osservanza delle direttive impartite dall'amministrazione.

La posizione di lavoro può, altresì, comportare la supervisione e il controllo di una serie di funzioni operative, di unità operative complesse.

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

L'attività esercitata è soggetta a controlli periodici. Per l'accesso è richiesto il diploma di laurea.

## **Posizione D2**

Comprende posizioni di lavoro relative all'attuazione dei programmi in conformità agli indirizzi generali formulati dall'Amministrazione comportanti:

- specifica ed approfondita competenza e capacità professionale, nonché costante aggiornamento nella propria disciplina;
- svolgimento di compiti amministrativi, tecnici e sociali complessi, studio ed elaborazione di programmi operativi e di ricerca caratterizzati da rilevante apporto al miglioramento dell'organizzazione del lavoro anche mediante il coordinamento interdisciplinare.

L'attività si svolge in tutti gli ambiti d'interesse dell'Amministrazione.

Titolo di studio richiesto: diploma di laurea.

## **Posizione economica D3 e D4**

Comprende posizioni di lavoro, anche in relazione al numero delle assistite e degli assistiti, relative a funzioni comportanti indiscussa capacità professionale, competenza progettuale e gestionale, nonché pianificazione e previsione nell'ambito di sole direttive generali in applicazione degli indirizzi formulati dall'amministrazione al fine di conseguire gli obiettivi prefissati.

Comporta il coordinamento o la direzione di figure professionali di elevata professionalità.

Titolo di studio: diploma di laurea.

### ***Nota n. 1***

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

### ***Nota n. 2***

In merito ad eventuali posizioni economiche intermedie già proposte dalle OO.SS. nella loro piattaforma, le parti concordano sull'opportunità di rivedere la declaratoria e la classificazione del personale, che saranno esaminate nel corso della vigenza del presente CCNL.

**Art. 39**  
**Mansioni e variazioni temporanee delle stesse**

La lavoratrice o il lavoratore ha diritto all'esercizio delle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti a norma dell'art. 13 della legge del 20 maggio 1970 n. 300.

La lavoratrice o il lavoratore, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fatte salve le attribuzioni del responsabile del servizio, può essere temporaneamente assegnata/o a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o qualifica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica e professionale della dipendente o del dipendente medesimo. Tale assegnazione dovrà risultare da atto scritto qualora superi i 3 giorni.

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

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, che debbono risultare da atto scritto, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'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, sempreché la lavoratrice o il lavoratore sia in possesso del titolo professionale ove richiesto.

**Art. 40**  
**Cumulo delle mansioni**

Alle lavoratrici ed ai lavoratori che sono assegnati alla esplicazione di più mansioni di diverse categorie e qualifica deve essere attribuito, ai sensi dell'articolo precedente, il trattamento economico ed eventualmente la categoria e la qualifica corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza 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 ed al lavoratore la differenza tra la posizione economica pertinente alla mansione superiore e a quella di inquadramento.

**Art. 41**  
**Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica**

Le amministrazioni nel caso in cui la dipendente o il dipendente venga riconosciuta/o fisicamente inidonea/o in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica dall'ufficio sanitario competente, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno nel rispetto del potere organizzatorio delle aziende, ogni utile tentativo di 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 capacità residuali della lavoratrice o del lavoratore, garantendo il trattamento previsto dalla legislazione vigente.

## **TITOLO VII ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 42 Orario di Lavoro**

L'orario di lavoro ordinario settimanale, per i dipendenti è fissato in 36 ore, da articolare di norma su 6 giorni, e laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

Per le dipendenti ed i dipendenti inquadrate/i nelle posizioni economiche D2, D3, D4 l'orario settimanale ordinario è di 38 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 dell'utente e la necessità di considerare la problematicità del rapporto diretto con lo stesso.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando, quanto previsto dal successivo articolo 43 del presente contratto.

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. 43 Riposo settimanale**

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

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

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

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

### **Art. 44 Paga giornaliera e oraria**

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

- retribuzione come da quote economiche;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità per mansioni superiori.

L'importo della paga oraria è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6 o, per i dipendenti inquadrati nelle posizioni D2, D3, D4, per 6,34.

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

#### **Art. 45** **Pronta disponibilità**

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

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

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 46 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 lit. 40.000 lorde per ogni 12 ore. Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minima durata la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

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

Non possono essere previste per ciascuna dipendente o per ciascun dipendente più di 8 turni di pronta disponibilità al mese.

#### **TITOLO VIII** **FESTIVITA' E FERIE**

#### **Art. 46** **Festività**

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

- 1) Capodanno (1° gennaio)
- 2) Epifania (6 gennaio)
- 3) Anniversario della Liberazione (25 aprile)
- 4) Lunedì di Pasqua
- 5) Festa del Lavoro (1° maggio)
- 6) Assunzione della Madonna (15 agosto)
- 7) Ognissanti (1° novembre)
- 8) Immacolata Concezione (8 dicembre)
- 9) S. Natale (25 dicembre)

- 10) S. Stefano (26 dicembre)
- 11) Santo Patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al precedente art. 44.

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

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

#### **Art. 47** **Ferie**

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi per anno solare. Nei casi in cui l'orario di lavoro non sia distribuito su 6 giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni di ferie deve essere effettuato con riferimento a sei giornate lavorative settimanali.

In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al precedente art. 44.

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

Le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

La dipendente ed il dipendente hanno diritto per ciascun anno, in sostituzione delle festività soppresse, a cinque giornate da aggiungersi alle ferie, da fruirsi entro l'anno solare.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali sulla base dei criteri fissati entro il primo trimestre di ogni anno di attività, garantendo possibilmente a tutte ed a tutti un periodo estivo, non inferiore a giorni 15, sentita/a l'interessata/o. Le rimanenti ferie devono essere godute anche su richiesta della lavoratrice o del lavoratore e sono assegnate dall'Amministrazione in qualunque momento dell'anno in relazione alle esigenze di servizio.

Le chiusure annuali dei presidi, stabilite dall'Associazione, sono computate nelle ferie, fatte salve le cinque giornate di cui al comma precedente, che potranno essere fruite in altro periodo, scelto dalla dipendente o dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e dall'Amministrazione.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

## **TITOLO IX** **PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

### **Art. 48** **Permessi e recuperi**

Alla lavoratrice ed al lavoratore possono essere concessi dall'Ente, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 36 ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a 5 (cinque giornate di cui all'art. 47 (Ferie) del presente CCNL.

Entro i due mesi successivi a quello della fruizione del permesso, la lavoratrice ed il lavoratore è tenuta/o a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'azienda provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante alla lavoratrice e al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

### **Art. 49** **Congedo matrimoniale**

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

### **Art. 50** **Tutela della maternità**

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri si fa riferimento alle leggi 30 dicembre 1971 n. 1204, 9 dicembre 1977 n. 903 e 8 marzo 2000 n. 53.

### **Art. 51** **Donazione sangue o sue componenti**

La lavoratrice ed il lavoratore che donano sangue o sue componenti hanno diritto al permesso retribuito secondo la normativa di legge vigente.

### **Art. 52** **Donatori di midollo**

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi non retribuiti per sottoporsi agli accertamenti finalizzati alla donazione del midollo osseo.

In caso di avvenuta donazione, i lavoratori e le lavoratrici usufruiranno del relativo permesso retribuito previa presentazione di idonea certificazione.

La presente norma ha validità limitatamente alla durata del presente CCNL, fino a che lo Stato non assuma a proprio carico il relativo onere.

#### **Art. 53**

#### **Chiamata e richiamo alle armi, obiezioni di coscienza in servizio civile**

Il lavoratore chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza della anzianità di servizio (ai soli fini del TFR e degli scatti di anzianità) semprechè si sia messo a disposizione dell'azienda nel termine di 30 gg. di cui all'art. 3 del d.l. c.p.s. 13 settembre 1946 n. 303.

Gli obiettori di coscienza in servizio civile secondo le norme vigenti hanno diritto, conformemente alle leggi in vigore, alla conservazione del posto secondo le disposizioni del citato d.l. c.p.s. 13 settembre 1946 n. 303.

#### **Art. 54**

#### **Aspettativa non retribuita**

Alla lavoratrice ed al lavoratore che ne faccia richiesta è concessa, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione per un periodo massimo di 6 (sei) mesi rinnovabile per una sola volta nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 5% delle dipendenti e del totale dei dipendenti in organico. La lavoratrice ed il lavoratore in aspettativa non retribuita con diritto alla conservazione del posto potrà essere sostituita/o.

#### **Art. 55**

#### **Permessi per gravi motivi**

Per gravi e documentate ragioni alla lavoratrice ed al lavoratore possono essere concessi permessi straordinari retribuiti per un massimo di 5 giorni nell'arco dell'anno.

#### **Art. 56**

#### **Permessi per lutto in famiglia**

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

#### **Art. 57**

#### **Trattamento spettante alle lavoratrici ed ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum**

Il trattamento della lavoratrice e del lavoratore impegnata/o nei seggi elettorali in qualità di presidente, scrutatrice, scrutatore o segretaria o segretario di seggio è regolato dalla normativa vigente in materia.

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

### **Art. 58**

#### **Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap**

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

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

### **Art. 59**

#### **Diritto allo studio**

Le lavoratrici ed i lavoratori studenti, iscritte e iscritti frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titolo di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere ammesse/i in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerate/i dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Le lavoratrici ed i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma dovranno esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano sostenuti con esito non favorevole per più di due volte nello stesso anno accademico.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione ai corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Nel rispetto delle quote e percentuali suddette il diritto di questione è riferito anche alla partecipazione a corsi finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative alle persone socialmente svantaggiate definiti anche con il concorso delle OO.SS.

### **Art. 60**

#### **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 o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale in servizio, potranno usufruire di permessi retribuiti individuati fino a un massimo di 150 ore annue. Ove l'Amministrazione, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.

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

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

In tale ambito le parti potranno altresì definire idonei processi formativi prevedendo anche la possibilità del superamento dei tetti indicati.

Le lavoratrici ed i lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla direzione aziendale il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e successivamente, i certificati di regolare frequenza.

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

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

### **Art. 61** **Trattamento economico di malattia ed infortunio**

In caso di assenza per malattia ed infortunio la lavoratrice ed il lavoratore deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, l'Amministrazione secondo le rispettive competenze e trasmettere l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data di rilascio.

Il datore di lavoro, è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia, inoltre, se la malattia è riconosciuta ed assistita dall'INPS, e l'infortunio dall'INAIL, il datore di lavoro, è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

- a) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di tre anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso. Si fa salvo ogni eventuale modifica che potrà avvenire a livello legislativo o di accordi interconfederali in materia. Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve comunque essere superiore a quello che la lavoratrice ed il lavoratore avrebbero percepito al netto se avessero lavorato, a titolo di emolumenti, stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione della integrazione va corrisposta in base alle norme di legge.  
Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite di diciotto mesi complessivi nell'arco di un triennio.
- b) il 100% della retribuzione globale fino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL con conseguente obbligo della lavoratrice e del lavoratore di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che la lavoratrice o il lavoratore avrebbero percepito al netto se avessero lavorato a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili.

Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Nel caso in cui l'infortunio o malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Amministrazione a recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte

a titolo di retribuzione e contributi subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

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

**Art. 62**  
**Assicurazioni ed infortuni sul lavoro**

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

**Art. 63**  
**Tutela della salute ed ambiente di lavoro**

In attuazione dei contenuti del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 "attuazione della direttiva 89/391 CEE, 89/654CEE, 89/656 CEE, 90/269 CEE, 90/270 CEE, 90/394 CEE e 90/679 CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro" è istituita a livello aziendale la figura di rappresentante per la sicurezza.

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

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

**Art. 64**  
**Superamento delle barriere architettoniche**

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

**TITOLO XII**  
**RETRIBUZIONE**

**Art. 65**  
**Elementi della retribuzione**

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale della lavoratrice e del lavoratore sono i seguenti:

- minimo contrattuale del livello di inquadramento;
- retribuzione individuale di anzianità ove acquisita;
- eventuale assegno ad personam;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto alla dipendente od al dipendente.

**Art. 66**  
**Inquadramenti e conseguenti retribuzioni**

Gli incrementi tabellari tengono conto degli accordi nazionali intervenuti in materia e sono pari a:

- 1,2% dal 1 gennaio 2000,
- 1,1% dal 1 gennaio 2001.

I valori economici indicati nelle colonne dei valori tabellari conglobati decorrono dal 1 gennaio 2000.

Le quote economiche maturate dal 1 gennaio 2000 alla data di aggiornamento delle retribuzioni saranno corrisposte con la retribuzione di ottobre 2000.

La tredicesima mensilità dall'anno 2000 non subisce alcuna detrazione ma è pari ad un dodicesimo del valore indicato per la retribuzione annua conglobata.

Ai lavoratori in servizio alla data della sottoscrizione del presente CCNL spettano le sottoelencate somme a titolo di arretrati per il biennio 01 gennaio 1998 - 31 dicembre 1999, in proporzione ai mesi lavorati e saranno corrisposte in due rate uguali con le retribuzioni di novembre 2000 e marzo 2001:

**AREA AMMINISTRATIVA**

A1	825.000
A2	895.000
A3	970.000
A4	1.030.000
B1	1.100.000
B2	1.190.000
C1	1.200.000
C2	1.290.000
D1	1.380.000
D2	1.650.000
D3	2.175.000
D4	2.800.000

<b>Attuali posizioni economiche</b>	<b>Attuali profili</b>	<b>Valori tabellari 01/01/2000</b>	<b>Valori tabellari 01/01/2001</b>
A2	Commessa/o	23.490.172	23.748.563
A4	Imp. d'ordine	27.025.682	27.323.656
B1	Imp. tecnico amm.vo	28.936.574	29.255.706
B2	Imp. di concetto	31.094.106	31.437.524
C2	Collab. dirett.va/o	33.692.694	34.064.696
D1	Coad. amm.va/o (ad esaurimento)	36.214.250	36.613.990

D2	Resp. di Area amm.va Dir. amm.va/o (da 251 a 500 posti in convenzione)	43.002.261	43.479.408
D3	Dir. amm.va/o (da 501 a 1000 posti in convenzione)	56.419.801	57.047.910
D4	Dir. amm.va/o (oltre 1000 posti in convenzione)	72.436.103	73.244.514

#### AREA TECNICA

Attuali posizioni economiche	Attuali profili	Valori tabellari 01/01/2000	Valori tabellari 01/01/2001
A1	Addetta/o pulizia	21.632.680	21.870.639
A2	Op. generica/o Portiera/e Addetta/o lav. Addetta/o guard. Addetta/o cucine Telefonista	23.490.172	23.748.563
A3	Operaia/o qualif. Autista pat B/C Aiuto cuoca/o	25.442.473	25.722.819
A4	Operaia/o spec. Aut. pat. D/K Centralinista Cuoca/o	27.025.682	27.323.656

Attuali posizioni economiche	Attuali profili	Valori tabellari 01/01/2000	Valori tabellari 01/01/2001
A1	Addetta/o pulizia	21.632.680	21.870.639
A2	Op. generica/o Portiera/e Addetta/o lav. Addetta/o guard.	23.490.172	23.748.563

	Addetta/o cucine Telefonista		
A3	Operaia/o qualif. Autista pat B/C Aiuto cuoca/o	25.442.473	25.722.819
A4	Operaia/o spec. Aut. pat. D/K Centralinista Cuoca/o	27.025.682	27.323.656

#### AREA SOCIO-SANITARIA-ASSISTENZIALE

<b>Attuali posizioni economiche</b>	<b>Attuali profili</b>	<b>Valori tabellari 01/01/2000</b>	<b>Valori tabellari 01/01/2001</b>
B2	Insegnante titolo superiore Educatrice/ore Massagiatrice/ore non vedente Animatrice/ore con titolo	31.094.106	31.437.524
C1	Infermiera/e prof.le Fisioterapista Logopedista Ass. sociale Educatrice/ore prof. tit. abil. Massiofisiot. non vedente Responsabile didattica/o	31.755.727	32.106.423
C2	Coord. Respons. unità op. semplice Coord. (Fisioterap., Ass. soc., Educatrice/ore Dir. corsi form. prof.le	33.692.694	34.064.696
D1	Coord. resp. unità op. complessa	36.214.250	36.613.990
D2	Resp. area tecn. soc Psicologa/o Sociologa/o Pedagog.	43.002.261	43.479.408
D3	Coord. psicol.soc. pedagog.	56.419.801	57.047.910
D4	Dir. psicol.soc. pedagog.	72.436.103	73.244.514

<b>Attuali posizioni economiche</b>	<b>Attuali profili</b>	<b>Valori tabellari 01/01/2000</b>	<b>Valori tabellari 01/01/2001</b>
A2	Ausiliaria/o socio sanitaria/o Bagnina/o	23.495.172	23.748.563
A3	Aus. socio-san. sp Ass. domic. e dei servizi tutelari	25.442.473	25.722.819
A4	Massaggiatrice/ore Ass. dom. e dei servizi tutelari formata/o	27.025.682	27.323.656
B1	Educatrice/ore senza titolo (esaurimento) Insegnante senza titolo (esaurim.) Animatrice/ore senza titolo (esaurimento) Istruttrice/ore di laboratorio Istruttrice/ore di nuoto Assist. (vigilatrice/ore di infanzia)	28.936.574	29.255.706

Con riferimento alle posizioni economiche C2 e D1 la definizione della natura semplice o complessa delle unità operative è demandata al rapporto tra le parti in sede decentrata.

### **Art. 67** **Retribuzione individuale di anzianità**

Rimangono congelati gli importi eventualmente in godimento da ciascuna/o dipendente maturati a tale titolo alla data di stipula del presente CCNL. Tali quote saranno corrisposte alle ed agli aventi diritto a titolo di assegno alla persona non riassorbibile sotto la voce "retribuzione individuale di anzianità".

### **Art. 68** **Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno**

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare le 50 ore annue per dipendente.

Il lavoro supplementare e straordinario non può essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro.

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

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie è utilizzabile secondo criteri definiti nell'ambito del confronto tra le parti in sede aziendale.

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 36 ore settimanali. Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 48 ore settimanali.

Il lavoro supplementare e straordinario deve essere compensato con un riposo sostitutivo da fruirsi entro 30 giorni compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e quello straordinario, se non sono compensati con il riposo sostitutivo, saranno retribuiti da una quota oraria della retribuzione in atto maggiorata del 20%. Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge, la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%. Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 6. Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 46 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

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

#### **Art. 69**

#### **Trattamento economico conseguente a passaggio alla posizione economica superiore**

Nel caso di passaggio a posizione economica superiore il nuovo inquadramento retributivo verrà effettuato con la attribuzione della retribuzione in godimento maggiorata della differenza tra il valore iniziale della nuova posizione economica ed il valore iniziale di quella di provenienza.

#### **Art. 70**

#### **Assegni familiari o aggiunta di famiglia**

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

#### **Art. 71**

#### **Indennità**

Alla lavoratrice ed al lavoratore, ove ne ricorrono i requisiti, spetta la seguente indennità linda:

- a) indennità per servizio notturno e festivo. Al personale dipendente il cui turno di servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di L. 4.500 lorde per ogni ora di servizio prestato fra le ore 22.00 e le ore 6.00.

Per il servizio di turno prestato in giorno festivo compete una indennità di L. 30.000 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a lire 15.000

lorde se le prestazioni fornite sono di durata pari o inferiori alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore.

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

### **Art. 72** **Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga**

La retribuzione deve essere corrisposta alla lavoratrice ed al lavoratore in una data stabilita, comunque non oltre il 7° giorno successivo alla fine di ciascun mese, il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo busta paga in cui devono essere distintamente specificati il nome dell'Ente, il nome e la qualifica della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

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

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione l'amministrazione è tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati.

Resta comunque la possibilità da parte della lavoratrice e del lavoratore di avanzare eventuali reclami in qualsiasi momento per irregolarità riscontrate.

### **Art. 73** **Tredicesima mensilità**

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, composta di uno stipendio base annuo come da inquadramento diviso dodici e della retribuzione individuale di anzianità, di cui all'art. 67.

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

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

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

### **Art. 74** **Mensa e vitto**

E' fatto obbligo alle unità operative con più di 160 dipendenti di istituire il servizio mensa.

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

I dipendenti che durante l'intervallo usufruiscono della mensa sono tenuti al rimborso nella misura di £ 4.500 a pasto.

### **Art. 75** **Abiti di servizio**

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

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

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

### **Art. 76** **Missioni e trasferte**

Alle lavoratrici ed ai lavoratori comandate o comandati in servizio fuori sede in località distanti oltre 20 Km. spetta, oltre al riconoscimento del tempo di percorrenza con orario di servizio il rimborso delle spese così riconosciute:

- vitto: fino ad un massimo di £ 30.000 per ogni pasto e £ 4.000 per colazione;
- alloggio: albergo di categoria massima "tre stelle" fino ad un massimo di £ 140.000";
- mezzi di locomozione: treno - 1<sup>a</sup> classe ed eventuale supplemento rapido ed in caso di vagone letto il singolo o T2; mezzo proprio, se autorizzato, rimborso di 1/5 del costo della benzina più eventuale pedaggio autostradale. Le trasferte e le modalità del viaggio dovranno essere preventivamente autorizzate e concordate.

### **Art. 77** **Attività di soggiorno**

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

### **Art. 78** **Trattamento di fine rapporto**

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

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

- 1) 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.71 al 30.12.72;
- 2) 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.72 al 29.11.73;

- 3) 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30.11.73 al 30.12.73;
- 4) 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.73.

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

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

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

Le voci che rientrano nel TFR sono le seguenti:

- retribuzione come da inquadramento;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità per mansioni superiori;
- superminimi;
- assegni ad personam;
- premio di incentivazione;
- tredicesima mensilità
- indennità sostitutiva del preavviso.

### **Art. 79 Premio di incentivazione**

Il premio è articolato come segue:

a tutto il personale, a partire dal 1° luglio 1999 (erogazione luglio 2000) compete un premio di £. 800.000 annue lorde.

Tale premio compete per intero se, nell'arco dell'anno che va dal 1° luglio al 30 giugno, il personale effettua almeno 258 giorni di presenza.

Per ogni giorno di mancata presenza, detto premio è ridotto in ragione di £. 25.000 giornaliere.

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

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

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

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

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

Per le lavoratrici ed i lavoratori assunte/i successivamente al 1° luglio il numero di giornate di presenza ed il corrispondente premio verrà erogato in proporzione.

Per ogni giorno di presenza oltre le 258 giornate annue e fino a 267 giornate viene corrisposto un premio di incentivazione pari a £ 25.000 giornaliere.

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

### **Art. 80** **Tentativo di conciliazione**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 81**  
**Commissione paritetica Nazionale**

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

**NORMA PROGRAMMATICA**

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

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 1 mese dalla firma del presente CCNL, un gruppo di lavoro paritetico che potrà avvalersi dell'apporto di esperti competenti in materia.

**NOTA A VERBALE**

**Numero 1**

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

**Numero 2**

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di novembre 2000 per definire la materia del lavoro notturno alla luce del D.Lgs. n. 532 del 26/11/1999 e dell'arbitrato.