

A.N.P.As.
Associazione Nazionale Pubbliche Assistenze

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dall'A.N.P.A.S. e dalle realtà operanti nell'ambito socio-sanitario, assistenziale, educativo, delle pubbliche assistenze

Oggi 11 Luglio 2000, a Torino tra

L'A.N.P.A.S. (Associazione Nazionale Pubbliche Assistenze) nelle persone di:

LUIGI NEGRONI, MAURIZIO AMPOLLINI, CARLO BUCELLI, CARLO PELIZZI

e

la **Funzione Pubblica CGIL** nella persona di:
DARIO CANALI

la **FPS CISL** nelle persone di:
RINO TARELLI, MARCO LOMBARDO, GABRIO MARIA TONELLI, LUIGI GENTILI

la **UIL Sanità** nelle persone di:
CARLO FIORDALISO, FRANCESCO LO GRASSO

si è giunti alla stipula del rinnovo del presente CCNL per il periodo 1998-2001

Indice

TITOLO I - VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 2 - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3 - INSCINDIBILITA' 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 OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

Art. 10 - ATTIVITA' DI VOLONTARIATO

TITOLO III - DIRITTI SINDACALI

Art. 11 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

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 - RAPPORTI DI LAVORO PART-TIME

Art. 21 - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Art. 22 - RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 23 - APPRENDISTATO

Art. 24 - INSERIMENTO LAVORATIVO DEI SOGGETTI SOCIALMENTE SVANTAGGIATI

Art. 25 - PREAVVISO

Art. 26 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27 - RILASCIO DEI DOCUMENTI E DI CERTIFICATO DEL LAVORO

Art. 28 - INDENNITA' IN CASO DI DECESSO

Art. 29 - MOBILITA'

TITOLO V - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 30 - RITARDI ED ASSENZE

Art. 31 - DOVERI DEL PERSONALE

Art. 32 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 33 - PATROCINIO LEGALE DEL DIPENDENTE PER ATTI CONNESSI ALL'ESPLETAMENTO DEI COMPITI DI UFFICIO

Art. 34 - RESPONSABILITA' CIVILE DEI DIPENDENTI NEI RAPPORTI CON L'UTENZA

Art. 35 - RITIRO PATENTE

Art. 35 bis - UTILIZZO DEI MEZZI PRIVATI DI AUTOTRASPORTO

Art. 36 - COPERTURA ASSICURATIVA UTILIZZO MEZZI PROPRI DI TRASPORTO

TITOLO VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 37 - DECLARATORIA DELLE POSIZIONI ECONOMICHE E CONSEGUENTI INQUADRAMENTI

Art. 38 - MANSIONI E VARIAZIONI TEMPORANEE DELLE STESSE

Art. 39 - CUMULO DELLE MANSIONI

Art. 40 - PASSAGGIO AD ALTRA FUNZIONE PER INIDONEITA' FISICA

TITOLO VII - ORARIO DI LAVORO

Art. 41 - ORARIO DI LAVORO

Art. 42 - RIPOSO SETTIMANALE

Art. 43 - PAGA GIORNALIERA E ORARIA

Art. 44 - PRONTA DISPONIBILITA'

TITOLO VIII - FESTIVITA' E FERIE

Art. 45 - FESTIVITA'

Art. 46 - FERIE

TITOLO IX - PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 47 - PERMESSI E RECUPERI

Art. 48 - CONGEDO MATRIMONIALE

Art. 49 - TUTELA DELLA MATERNITA'

Art. 50 - DONAZIONE SANGUE

Art. 51 - CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI, SERVIZIO CIVILE SOSTITUTIVO DI LEVA

Art. 52 - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Art. 53 - PERMESSI PER GRAVI MOTIVI

Art. 54 - PERMESSI PER LUTTO DI FAMIGLIA

Art. 55 - TRATTAMENTO AI LAVORATORI IN OCCASIONE DELLE ELEZIONI E/O REFERENDUM

Art. 55 bis - TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI PORTATORI E PORTATRICI DI HANDICAP

TITOLO X - DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 56 - DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 57 - QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE, AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

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

Art. 58 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 59 - ASSICURAZIONI ED INFORTUNI SUL LAVORO

Art. 60 - TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO

Art. 61 - SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE

TITOLO XII - RETRIBUZIONE

Art. 62 - INQUADRAMENTI E CONSEGUENTI RETRIBUZIONI

Art. 63 - RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'

Art. 64 - LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Art. 64 bis - BANCA DELLE ORE

Art. 65 - TRATTAMENTO ECONOMICO CONSEGUENTE A PASSAGGIO ALLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE

Art. 66 - ASSEGNI FAMILIARI O AGGIUNTA DI FAMIGLIA

Art. 67 - INDENNITA' PER SERVIZIO NOTTURNO E FESTIVO

Art. 68 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE E RECLAMI SULLA BUSTA PAGA

Art. 69 - TREDICESIMA MENSILITA'

Art. 70 - ABITI DI SERVIZIO

Art. 71 - MISSIONI E TRASFERTE

Art. 72 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

TITOLO XIII - PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

Art. 73 - CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

TITOLO I - VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 Ambito di applicazione

Il presente C.C.N.L., regola i rapporti di lavoro del personale dipendente dell'A.N.P.AS. e delle diverse realtà operanti nell'ambito socio-sanitario, assistenziale, educativo, delle pubbliche assistenze.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina la regolamentazione del trattamento economico e normativo che deve essere indistintamente applicato 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 della 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.

I prestatori d'opera debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dall'organizzazione da cui dipendono 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 precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

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 C.C.N.L. sono fatte salve ad esaurimento e ad personam le condizioni di miglior favore in atto.

A tal fine in sede di confronto a livello di *Organizzazione* di cui all'art. 7 verranno definite le necessarie modalità di raccordo tra il *trattamento* preesistente e quello previsto dal presente C.C.N.L.

Art. 5
Decorrenza e durata

Il C.C.N.L. entra in vigore il 1° gennaio 1998 e scade il 31 dicembre 2001 agli effetti normativi. I bienni economici di riferimento del CCNL sono rispettivamente definiti nei periodi 1 Gennaio 1998 - 31 Dicembre 1999 e 1 Gennaio 2000 - 31 Dicembre 2001, nell'ambito di quanto disposto dall'accordo del 23/7/93.

Le parti convengo che relativamente all'insieme dell'ambito normativo ed economico del presente CCNL, ove non diversamente indicato, per data di decorrenza dei singoli istituti si intende quella della firma dello stesso.

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 in relazione all'evoluzione legislativa ed ai bisogni dei cittadini;
- 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 al dato occupazionale;
- assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione, 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 di Organizzazione

Fermo restando le competenze proprie delle organizzazioni 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 con gli Enti Pubblici, ai progetti e programmi di sviluppo nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente CCNL.

Art. 7 Contrattazione

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

- nazionale;
- *regionale, provinciale o di Organizzazione, in alternativa tra loro.*

Sono titolari della contrattazione di secondo livello le rappresentanze sindacali secondo quanto previsto dal regolamento confederale del marzo '91 e degli accordi 23-7-93 e 23-12-98

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 di secondo livello quanto espressamente rinviato dai singoli articoli del presente CCNL.

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

La contrattazione di secondo livello potrà inoltre riguardare:

- erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le Organizzazioni dispongono;
- innovazioni nell'organizzazione del lavoro o nella quantità e qualità dei servizi finalizzate al recupero di competitività ed a una maggiore capacità di risposta alle esigenze dell'utenza.

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

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

In ottemperanza a quanto previsto dalla legge n. 146 del 12.6.90 e successive modificazioni e integrazioni, le parti individuano in ambito sociosanitario-assistenziale-educativo le seguenti tipologie di servizi essenziali, convenendo che a livello di Organizzazione, nell'ambito del rapporto tra le parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa:

- le prestazioni medico-sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica ivi compreso il trasporto infermi e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare, o al servizio di onoranze funebri, e comunque servizi istituzionali e/o dovuti in forza di Leggi o accordi che considerano la non sospensibilità del servizio.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla Costituzione. Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, nell'ambito del rapporto fra le parti in sede di Organizzazione, appositi contingenti di personale.

Art. 9 **Pari opportunità tra uomo e donna**

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge 125/91 è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna composto da un componente designato 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 perverranno dal Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna nazionale che verrà istituito entro sei mesi dalla data della stipula del presente CCNL.

Art. 10 **Attività di volontariato**

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 di Organizzazione, 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 agli interessati di svolgere attività di volontariato.

TITOLO III - DIRITTI SINDACALI

Art. 11

Rappresentanze sindacali unitarie

Sono riconosciute le rappresentanze sindacali unitarie elette sulla base dell'apposito regolamento sottoscritto dalle OO.SS. presentatrici delle liste che concorrono alle elezioni delle stesse.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni in sede di Organizzazione, alle rappresentanze sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL è riconosciuto alle stesse un monte ore retribuito in ragione di due ore annue per addetto a livello di singole realtà lavorative; tale monte ore non potrà comunque essere inferiore a 40 ore annue nelle realtà che occupano meno di 25 addetti.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle R.S.U. è garantito un monte ore retribuito nella misura di una ora annua per addetto nelle realtà lavorative fino a 200 occupati e di otto ore annue per addetto oltre tale limite.

Art. 12

Assemblea

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

L'Ente dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi 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 due ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Della convocazione della riunione deve essere data all'Associazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione, dirigenti 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

I lavoratori componenti i Comitati Direttivi delle organizzazioni sindacali nazionali, regionali, comprensoriali o zonali (per comprensorio o zona deve intendersi quella in cui è insita la presenza delle strutture sindacali confederali - Camera del Lavoro - Unione sindacale territoriale - Camera Sindacale territoriale) di categoria e 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 ad un massimo di 20 ore al mese non cumulabili quando l'assenza del lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 48 ore prima del 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 dei lavoratori di cui al 1° comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette alla Organizzazione in cui il lavoratore presta servizio.

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

Art. 14 **Aspettativa sindacale**

Fermo restando i distacchi sindacali eventualmente già concessi in forza di precedenti accordi, le parti si impegnano ad incontrarsi, 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'Organizzazione di appartenenza nonché alla organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo la sua presentazione.

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 richiesta, di distinta nominativa.

L'Organizzazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza 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 il lavoratore ed il relativo trattamento economico e la sede di lavoro.

Art. 17
Documenti di assunzione

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto 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.
- libretto sanitario ove richiesto a norma di legge;
- titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente ecc.) in relazione alla qualifica;
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa;
- certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Il lavoratore è altresì tenuto a presentare certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi, deve inoltre comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza, nonché tutti gli eventuali successivi spostamenti di residenza e di domicilio.

Art. 18
Visite mediche

Prima dell'assunzione in servizio, l'Organizzazione potrà far accertare la idoneità fisica del prestatore d'opera.

Successivamente alla assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto , con oneri a carico dell'organizzazione, ad eventuali accertamenti secondo le disposizioni di legge vigenti.

Art. 19
Periodo di prova

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene secondo i seguenti periodi di prova:

- 60 gg. di calendario per i lavoratori dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche A1, A2;
- 120 gg. di calendario per i lavoratori dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche A3, A4;
- 150 gg. di calendario per i lavoratori dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche B1 e B2;
- Sei mesi per tutti gli altri lavoratori.

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

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il lavoratore potrà completare lo stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro 90 giorni dall'inizio della malattia; in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, 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 il lavoratore interessato.

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

Art. 20 **Rapporti di lavoro part-time**

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

favorire la flessibilità della forza lavoro in rapporto all'attività dell'Organizzazione;
consentire il soddisfacimento di esigenze individuali dei lavoratori, ferme restando le esigenze dell'Organizzazione.

Il rapporto a tempo parziale sarà applicato nelle singole associazioni secondo i seguenti principi:

volontà di entrambe le parti;
in caso di assunzione del personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza, per le medesime mansioni o mansioni similari, nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

L'Organizzazione risponderà entro trenta giorni alle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. L'eventuale risposta negativa, su richiesta del lavoratore, dovrà essere comunicata anche alle rappresentanze sindacali.

I lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione entro quindici giorni dalla richiesta ricevuta.

Inoltre il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato come segue:

A) nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

- 1) l'eventuale periodo di prova;
- 2) l'orario settimanale e la sua ripartizione;
- 3) la qualifica assegnata.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a dodici ore.

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'impresa 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 il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai Km 10 sulla base di criteri definiti dalla contrattazione a livello di Organizzazione. Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto, le Organizzazioni, in relazione alle esigenze tecnico produttive, ricercheranno,

dandone comunicazione alle rappresentanze sindacali, soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale part-time.

- B) E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale del lavoratore assunto con contratto part-time e comunque secondo la legislazione vigente.
- C) La variazione con carattere di continuità dell'orario settimanale, di cui alla lettera di assunzione, dovrà essere comunicata per iscritto al lavoratore interessato e contestualmente alle rappresentanze sindacali unitarie ed all'Ispettorato del Lavoro.
- D) Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle ore prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione o dalla comunicazione di cui al punto C) che precede.
- E) La retribuzione oraria si ottiene come stabilito all'art. 43;
- F) I corrispondenti trattamenti economici relativi all'indennità di fine rapporto, alla 13^a mensilità, ai compensi stabiliti dagli accordi integrativi, alle ferie e alle festività troveranno applicazione proporzionale alle ore lavorate.

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Il trattamento di malattia ed infortunio e quello relativo alle lavoratrici madri e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge sarà garantito in proporzione alla durata della prestazione di cui ai punti A) e C) che precedono.

I ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.

L'utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue modalità di attuazione saranno argomento di informazione e confronto tra le parti a livello di Organizzazione in particolar modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.

Art. 21 Contratti di formazione e lavoro

Le assunzioni di personale con contratto di formazione lavoro avverrà secondo le norme della legge 19.12.1984 n. 863 e della legge 29.12.1990 n. 407 e D.L. 17.1.94 n. 32 e successive integrazioni e modificazioni.

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.

In attesa dell'emanazione dei decreti del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di cui al comma 7 dell'art. 3 del D.L. n. 32 del 17.1.94 le parti sottolineano il ruolo della Commissione Regionale per l'Impiego relativamente all'approvazione preventiva dei progetti per l'assunzione con contratto di formazione e lavoro.

Le parti si impegnano a definire entro tre mesi dalla data della firma del presente CCNL i necessari accordi di merito.

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 dell'Organizzazione.

Possono essere assunti 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 prevedano ore di formazione aggiuntive le stesse verranno retribuite nella misura del 50%.

Le parti convengono di escludere dai contratti di formazione e lavoro le professionalità per il cui espletamento è prevista l'obbligatorietà dell'iscrizione ad albi, ordini e collegi professionali o il possesso di titoli abilitanti alla professione, ad eccezione dell'autista dei mezzi di soccorso.

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

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro verranno applicate le normative del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Ai lavoratori assunti sarà corrisposto un trattamento retributivo pari a quello previsto per i lavoratori di pari qualifica assunti a tempo indeterminato o inferiore alla stessa se previsto. Il periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è uguale a quello previsto per l'assunzione dei lavoratori della qualifica di riferimento assunti a tempo indeterminato. In ogni caso di interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un

periodo uguale a quello previsto per i lavoratori della qualifica di riferimento assunti 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'Organizzazione corrisponderà a tutti 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 Nazionale 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, il lavoratore dovrà essere utilizzato 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, all'Ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente.

Al termine del rapporto il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore, dandone comunicazione all'ufficio di collocamento territorialmente competente.

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 n. 56 del 28.2.1987 l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro - oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18.4.1962 n. 230 e successive modifiche ed integrazioni all'art. 8 bis del DL 29.1.1983 n. 17 convertito con modificazioni della legge 25.3.1983 n. 79, è consentita, in relazione alle particolari esigenze delle Associazioni ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:

- a) 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, per una percentuale non superiore al 30% dell'organico in forza;
- b) 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;
- c) per l'effettuazione di attività sociosanitaria, psicopedagogica, assistenziale, di protezione civile e di solidarietà internazionale, anche in collaborazione con Aziende ospedaliere, A.S.L., Comuni, Province, Regioni, Ministeri, ed altri enti pubblici o privati ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;
- d) per sostituzioni di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Organizzazione;

e) in caso d'assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso d'impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;

f) 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

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

Art. 23 (Apprendistato)

Le assunzioni di personale con contratto d'apprendistato avverranno secondo le norme di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196.

Possono essere assunte/i come apprendiste/i i giovani d'età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24 anni, ovvero ai 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni e/o integrazioni; sono escluse le figure per le quali è richiesto titolo di abilitazione professionale.

Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge sulla tutela del lavoro delle fanciulle e dei fanciulli, delle adolescenti e degli adolescenti.

Qualora l'apprendista sia portatrice o portatore di handicap i limiti d'età sono elevati di due anni; le assunzioni di portatrici o di portatori di handicap sono computate nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Il rapporto d'apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 36 mesi per le qualifiche comprese nei livelli A2, e A3 e di 48 mesi nei livelli A4, B1, B2.

Alle apprendiste e agli apprendisti sono garantiti, senza operare ritenuta alcuna sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria ai corsi d'insegnamento formativo normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue e di tre ore settimanali per le apprendiste e gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o d'attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere.

Al termine del periodo d'apprendistato dovrà essere rilasciata alle interessate ed agli interessati idonea certificazione dell'avvenuta formazione.

Alle apprendiste ed agli apprendisti spetta il 80% della retribuzione di cui all'art. 65 per i primi sei mesi, il 90% per i successivi sei mesi, il 95 % per ulteriori sei mesi e il 100% per il restante periodo.

L'assunzione in qualità di apprendista è subordinata al superamento del periodo di prova di 60 giorni di calendario.

Art. 24 Inserimento lavorativo dei soggetti socialmente svantaggiati

L'inserimento lavorativo delle persone socialmente svantaggiate avverrà secondo le norme di legge vigenti.

Art. 25 Preavviso

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

posizioni A1 – A2 – A3 – A4, 30 giorni di calendario, 60 giorni di calendario per le altre posizioni.

Rimane fermo il periodo di 30 giorni per coloro che siano vincitori di pubblici concorsi.

Fatta eccezione per i vincitori di pubblico concorso, i termini di disdetta decorreranno dal 1° o dal 16° giorno del mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Il lavoratore dimissionario in costanza di malattia è esonerato dal preavviso.

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

Art. 26 Cessazione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- a) per licenziamento del lavoratore, ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
- b) per dimissioni del lavoratore;
- c) per morte del lavoratore;

Art. 27 Rilascio di documenti e di certificato del lavoro

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

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

Art. 28 Indennità in caso di decesso

In caso di decesso del lavoratore, le indennità di cui agli artt. 25 e 62 del presente contratto (preavviso, anzianità) devono essere liquidate agli aventi diritto, giuste le disposizioni contenute nell'art. 2111 del Codice Civile. Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle

indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine nel mese in cui si verifica il decesso.

Art. 29 Mobilità

L'istituto della mobilità concerne solo la utilizzazione temporanea del personale, in presidi, servizi, uffici di pertinenza della Organizzazione in strutture diverse dalla sede di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo della Organizzazione e non soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della legge 300/700 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi di pertinenza della Sezione cui originariamente è stato assegnato il dipendente.

L'istituto della mobilità che comporta la utilizzazione anche temporanea del personale in strutture di pertinenza della Organizzazione in strutture diverse dalla sede di assegnazione, sarà utilizzato dalla Organizzazione in relazione alle esigenze di servizio, nel rispetto della legge 20.5.1970 n. 300 art. 13, secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali.

TITOLO V - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 30 Ritardi ed assenze

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro.

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 eccezionale, 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 tre giorni consecutivi, è considerata mancanza gravissima.

Art. 31 Doveri del personale

I lavoratori, ed in particolare coloro ai quali è affidato lo svolgimento di attività di recupero, di riabilitazione ed assistenza dei soggetti socialmente svantaggiati e di quelle di sostegno nei confronti dei loro familiari, sono tenuti ad un corretto comportamento nell'espletazione delle mansioni sia in ordine alle disposizioni ricevute dai superiori sia a quanto previsto dalle vigenti leggi in materia di responsabilità.

Sono obblighi 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 tecnico-sanitari e gli altri mezzi di protezione predisposti e forniti;
- segnalare immediatamente ai preposti le deficienze dei dispositivi dei mezzi di sicurezza e di protezione suddetti, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo, adoperandosi direttamente. In caso di urgenza e nello ambito delle competenze e possibilità ad eliminare o ridurre dette deficienze o pericoli;
- non rimuovere o modificare i dispositivi o gli altri mezzi di sicurezza e di protezione suddetti senza averne ottenuta l'autorizzazione;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che esulino dall'ambito delle rispettive competenze e che possano compromettere la sicurezza del lavoratore e/o dei soggetti assistiti;
- astenersi dal ricevere, promettere, indurre a ricevere alcun compenso, sotto qualsiasi forma, offerto loro o ad altri dipendenti dell'ente;
- uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge.

Art. 32 Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari da parte dell'Organizzazione debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della legge n. 300 del 20.5.70, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. firmatarie del presente contratto), nonché nel rispetto da parte del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare. Al riguardo si conviene che comunque la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di 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 trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore.

Le mancanze 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, il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 29 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;

- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- c) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- d) non esegua le mansioni connesse alla qualifica assegnata dalla Organizzazione; 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 marcare l'orologio marcatempo;
- f) compia insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici, esegua il lavoro affidatogli negligenzemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- g) tenga un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti, il pubblico e gli altri dipendenti, compia atti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria delle associazioni, 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 delle Associazioni;
- j) ometta di comunicare all'Organizzazione ogni mutamento di domicilio, anche di carattere temporaneo.

Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle norme della legge n. 604/1966, 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'Organizzazione stessa senza permesso dell'Organizzazione;
- 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 d'ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti e all'Organizzazione;
- j) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- k) per svolgimento d'attività continuativa privata e comunque per conto terzi con esclusione dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- l) per i casi di concorrenza sleale posto in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente (art. 2105 C.C.).

E' in facoltà dell'Organizzazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso d'adozione di licenziamento. Al dipendente sospeso cautelativamente 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 all'adozione del provvedimento del licenziamento per mancanze.

Art. 33
Patrocinio legale del dipendente per atti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio

L'Organizzazione nella tutela dei propri diritti ed interessi ove avvenga l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti d'ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del dipendente che comporti l'adozione di provvedimenti disciplinari o risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.

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

Art. 34
Responsabilità civile dei dipendenti nei rapporti con l'utenza

La responsabilità civile dei dipendenti nei loro rapporti con l'utenza di cui all'art. 5 della legge 13.5.1985 n. 190 sarà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dalle singole Organizzazioni.

Art. 35
Ritiro patente

Il lavoratore assunto come autista 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 dodici mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

L'autista in questo periodo, potrà essere adibito, 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 adibito al lavoro cui l'Organizzazione lo destinasse, si darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso sarà corrisposta all'autista l'indennità d'anzianità ed altre eventualmente spettanti secondo il salario percepito al tempo del ritiro della patente stessa.

Art. 35 bis
Utilizzo mezzi privati di autotrasporto

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, le parti concorderanno il modo d'utilizzo del mezzo proprio da parte del dipendente per ragioni di servizio e le idonee garanzie a copertura degli eventuali danni occorsi.

Art. 36
Esclusione dalle quote di riserva

Ai sensi del secondo comma dell'art. 25 legge 23 luglio 1991, n. 223, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli dal B2 al D3 e i seguenti profili professionali del livello A4:
- autista dei mezzi di soccorso, soccorritore.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal quinto comma, dell'art. 25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

TITOLO VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 37
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.

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, d'assolvimento di piccole commissioni, d'espletamento d'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.

Il dipendente opera in conformità ad istruzioni dettagliate ed in esecuzione di prassi e metodologie definite, dispone d'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 riconosciutagli.

Posizione economica A3

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

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da:

- Pulizia degli ambienti in relazione allo svolgimento della terapia, ivi comprese le apparecchiature, strumentazioni ed attrezzi, compreso il loro riordino anche a fine lavoro;
- Conduzione e piccola manutenzione e pulizia d'autoveicoli;
- Trasporto di materiale d'economato, sanitario e biologico;
- Trasporto dei disabili in barella o in carrozzella;
- Accompagnamento e custodia degli stessi, anche se deambulanti, compreso il prelevamento ed accompagnamento, dalle ed 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 d'aiuto nelle attività riabilitative interne ed esterne, ecc.

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

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

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 d'isolamento e d'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 d'apparecchiature elettroniche;
- Conduzioni, uso e manutenzione di macchinari, strumenti ed impianti anche complessi, per i quali occorre una formazione tecnica e professionale, che comporta anche abilitazione, qualificazione o patente;
- Funzioni di sostegno alla persona, assistenza sociosanitaria, profilassi, prevenzione, igiene della persona;
- 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 datano, 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.

Posizione economica B1

Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni tecniche, amministrative-contabili, di vigilanza, educative e di supplenza 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 d'unità operative cui si è preposti;
- Vigilanza, con attuazione d'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 d'inserimento e partecipazione sociale integrativi e/o sostitutivi degli interventi familiari, anche con la conduzione d'esperienza di vita quotidiana, di stimolo ad operare scelte autonome, di ricreazione e d'impiego del tempo libero;
- Attività motorie in acqua con funzioni d'insegnamento di nozioni natatorie e d'attività riabilitative idromotorie nei riguardi dei disabili, tendenti anche alla valorizzazione funzionale e motoria;
- Funzioni d'istruttore per l'avviamento delle attività dei disabili, anche in laboratori;
- Attività finalizzate alla gestione del tempo libero, mediante tecniche specifiche d'animazione, attività ludiche, motorie, espressive, nell'ambito del programma d'intervento riabilitativo;
- Mansioni esecutive senza valutazione di merito, anche impiegando metodi di lavoro prestabiliti;
- Mansioni di collaborazione alla segreteria secondo le istruzioni dei superiori, compiti di collaborazione di natura contabile;
- Esplicazione di tutte le funzioni inerenti il servizio d'onoranze funebri.

Il lavoratore inquadrato 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.

Posizione economica B2

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

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

Le posizioni lavorative si concretizzano per:

particolare e personale competenza per operazioni su attrezzature o apparati complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;

- Apporto individuale e nel lavoro di gruppo, in funzione di compiti assegnati, finalizzato al miglioramento del servizio;
- Uso complesso di dati per l'espletamento di prestazioni lavorative impegnative;
- Collaborazione, composizione di lavoro a più elevato contenuto professionale;
- Uso d'apparecchiature elettroniche anche complesse, mediante programmazione strutturata, produzione di software, ecc.;
- Predisposizione d'interventi socio-riabilitativi di tipo educativo volti all'integrazione sociale 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.

Il lavoratore inquadrato in questa posizione economica ha responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro e delle attività direttamente svolte.

Posizione economica C1

Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni riabilitative, educative, sociali, amministrative: 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 équipe, nonché funzioni educative mirate al recupero e reinserimento di soggetti 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 alle quali 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.

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 équipe 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.

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 équipe, 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'Associazione.

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

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.

Posizione economica D2

Comprende posizioni di lavoro relative all'attuazione dei programmi in conformità agli indirizzi generali formulati dall'Associazione 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 di interesse dell'Associazione.

Posizione economica D3

Comprende posizioni di lavoro, 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'Associazione al fine di conseguire gli obiettivi prefissati.

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

Art. 38

Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

Il lavoratore ha diritto all'esercizio delle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti.

Il lavoratore, purché in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica del dipendente medesimo.

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

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

Art. 39

Cumulo delle mansioni

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 questa ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo.

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

Art. 40

Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

Le Organizzazioni nel caso in cui il dipendente venga riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica dall'ufficio sanitario a tanto preposto, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno nel rispetto del potere organizzativo dei datori di lavoro, ogni utile tentativo per il recupero 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 del lavoratore, garantendo il trattamento previsto dalla legislazione vigente.

TITOLO VII - ORARIO DI LAVORO

Art. 41 Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario settimanale, per tutti i dipendenti è fissato in 38 ore, da articolare di norma su sei giorni, e laddove l'organizzazione dell'Organizzazione lo consenta, anche su cinque giorni.

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

A decorrere dal 1° settembre 2000 potranno essere definiti con le modalità di cui al comma precedente, i criteri per l'adozione di calendari di lavoro plurisettemanali o annuali per attività pianificate e programmabili, nel limite di ulteriori 10 ore sull'orario settimanale, per un massimo di 120 ore nell'arco di 4 mesi.

La totale compensazione delle ore eccedenti l'orario settimanale dovrà essere operata nell'arco dei dodici mesi successivi.

NORMA TRANSITORIA

Le realtà aventi un orario ordinario settimanale superiore a quello definito dal presente articolo, che a partire dalla data di rinnovo applicheranno per la prima volta il presente C.C.N.L., adegueranno l'orario di lavoro nella misura di un'ora a far data dal 30.11.2000 e di un'ulteriore ora a far data dal 31.8.2001. Gli eventuali ulteriori scostamenti tra l'orario ordinario settimanale di fatto e quello definito dal presente contratto di lavoro saranno comunque recuperati per il 50% entro il 30.11.2001. e per l'altro 50% entro 31.12.2002. Sono confermate le quantità orario vigenti inferiori alle 38 ore settimanali indicate dal presente articolo.

Art. 42 Riposo settimanale

Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente deve coincidere con la domenica. Per il personale in turno il giorno di riposo settimanale è quello successivo alla giornata di fine turno e comunque nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa sarà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione ad eccezione della corresponsione dell'indennità festiva di cui all'art. 67.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Art. 43 Paga giornaliera e oraria

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

- retribuzione come da quote economiche;

- retribuzione individuale d'anzianità;
- indennità per mansioni superiori.

L'importo della paga oraria, a regime, è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6,33. 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 esplicitata, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

Nelle realtà con orario settimanale ordinario inferiore o superiore a quello definito dall'art. 41, l'importo della paga oraria è determinato sulla base del coefficiente di riferimento.

Art. 44 Reperibilità

Il servizio è del tutto eccezionale, è caratterizzato dall'immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile.

La considerazione in ordine all'opportunità ed alla misura d'adozione di tale istituto, nonché le modalità dello stesso, sono demandate al rapporto tra le parti in sede d'Organizzazione.

Nel caso in cui la reperibilità cada in giorno programmato come giornata di riposo o nei giorni di festività infrasettimanale di cui all'art. 45 del presente CCNL, spetta un rimborso 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 dodici ore e minima di quattro ore e dà diritto ad un compenso di lire 3.350 per ogni ora prestata.

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

Non possono essere previste per ciascun dipendente più di otto turni di reperibilità al mese.

TITOLO VIII - FESTIVITA' E FERIE

Art. 45 Festività

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 (mobile)
- 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 (mobile)

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

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'Organizzazione sentito l'interessato.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale, il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno feriale stabilito dalla Organizzazione od in alternativa alla normale retribuzione di cui al precedente art. 43, in accordo con l'interessato.

Art. 46 **Ferie**

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di centonovanta ore lavorative retribuite per anno solare.

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

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 del periodo feriale allo stesso spettante, a norma del 1° comma del presente articolo. Le frazioni superiori a quindici giorni sono considerate mese intero.

Il dipendente ha diritto per ciascun anno, in sostituzione delle festività soppresse, a 32 ore di permessi retribuiti da aggiungersi alle ferie, da fruirsi entro l'anno solare.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'Organizzazione secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo, non inferiore al 50% del monte ore, sentito l'interessato, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le rimanenti ferie devono essere godute anche su richiesta del lavoratore e sono assegnate dall'Organizzazione in qualunque momento dell'anno in relazione alle esigenze di servizio. Le chiusure annuali dei presidi, ove autorizzate dalle autorità competenti, sono computate nelle ferie, fatte salve le 32 ore di cui al II° comma del presente articolo, che potranno essere fruita in altro periodo, scelto dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e dall'Organizzazione.

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

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

TITOLO IX - PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 47 Permessi e recuperi

Al lavoratore possono essere concessi dall'Organizzazione, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di trentasei ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti (32 ore) di cui all'art. 46 del presente CCNL.

Entro i due mesi successivi a quello della fruizione del permesso, il lavoratore è tenuto 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'Organizzazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

Art. 48 Congedo matrimoniale

Il lavoratore non in prova, in occasione del matrimonio ha diritto ad un periodo di permesso, con decorrenza della retribuzione, della durata di quindici 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. 49 Tutela della maternità

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge. L'Organizzazione integrerà, per il periodo di astensione obbligatoria, fino a concorrenza, l'eventuale differenza tra il trattamento economico previsto dalla legislazione vigente e la retribuzione di fatto prevista dal presente CCNL.

Art. 50 Donazione sangue

Il lavoratore, donatore di sangue o suoi componenti, ha diritto al permesso retribuito secondo la normativa di legge vigente.

Art. 51 Chiamata e richiamo alle armi, servizio civile sostitutivo di leva

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) sempreché si sia messo a disposizione dell'Organizzazione nel termine di trenta giorni. di cui all'art. 3 del d.l.c.p.s. 13.09.46 n. 303. Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 370/55.

I lavoratori in servizio civile sostitutivo di leva 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. n. 303/46.

Art. 52
Aspettativa non retribuita

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 sei mesi rinnovabile per una sola volta nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 5% del totale dei dipendenti in organico. Il lavoratore in aspettativa non retribuita con diritto alla conservazione del posto sarà sostituito. Il lavoratore che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario.

Art. 53
Permessi per gravi motivi

Per gravi e documentate ragioni al lavoratore possono essere concessi permessi straordinari retribuiti per un massimo di 25,33 ore nell'arco dell'anno.

Art. 54
Permessi per lutto di famiglia

In caso di decesso del coniuge o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei figli, dei genitori, dei fratelli, dei suoceri, spetta al lavoratore un permesso retribuito limitatamente a tre giorni.

Art. 55
Trattamento spettante ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum

Per il trattamento del lavoratore impegnato nei seggi elettorali in qualità di presidente, scrutatore o segretario di seggio si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Per l'esercizio del diritto di voto ai lavoratori con residenza extra-regionale sarà concesso un permesso non retribuito di giorni uno.

Art. 55 bis
Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatori e portatrici di handicap

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatori e portatrici di handicap si fa riferimento alla legge 5 febbraio n. 104. La fruizione dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della stessa non ha alcuna incidenza sulla maturazione delle ferie e della tredicesima.

TITOLO X - DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 56 Diritto allo studio

I lavoratori studenti, iscritti e 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 titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere ammessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

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 il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti 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 in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Nel rispetto delle quote e percentuali suddette il diritto in questione è riferito anche alla partecipazione a corsi finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative ai soggetti socialmente svantaggiati definiti anche con il concorso delle OO.SS.

Art. 57 Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

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

In sede di confronto a livello di Organizzazione 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.

I lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla direzione dell'Organizzazione 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. 58

Trattamento economico di malattia ed infortunio

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

L'infortunio sul lavoro (anche *in itinere*) riconosciuto dall'INAIL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge previste.

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 indennizzata ed assistita dall'INPS, e l'infortunio dall'INAIL, o se non è indennizzata a causa del superamento dei 180 giorni nell'anno solare, solo in caso di assenza per non più di due episodi morbosì, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

- a) il 100% della retribuzione globale netta 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. 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 il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse 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 del lavoratore di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse 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'Organizzazione 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 i lavoratori affetti da TBC si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

Art. 59
Assicurazioni ed infortuni sul lavoro

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

Art. 60
Tutela della salute ed ambiente di lavoro

In attuazione dei contenuti del Decreto Legislativo 626/94 è istituito a livello di singola Sezione la figura di rappresentante per la sicurezza per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Per l'espletamento delle funzioni 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 riferito a questa figura.

Art. 61
Superamento delle barriere architettoniche

In attuazione dell'art. 24 della legge 104/92 i singoli Enti presenteranno 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. 62
Inquadramenti e conseguenti retribuzioni

	Area Tecnica	Area Amministrativa	Area Socio San. Assist. Educativa
P.e.A1	addetta/o alle pulizie		
P.e.A2	addetta/o alle cucine	Centralinista	ausiliaria/o sociosanitaria/o
	addetta/o al guardaroba	fattorina/o	
	addetta/o alla lavanderia		
	operaia/o generica/o		
P.e.A3	operaia/o qualificata/o		ausiliaria/o socio sanitario specializzata/o
	autista patente B e C con CAP		assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formata/o
	aiuto cuoca/o		

P.e.A4	operaia/o specializzata/o	Impiegata/o d'ordine	assistente domiciliare e dei servizi tutelari formata/o
	Operatore tecnico di Centrale Operativa		
	cuoca/o		autista - soccorritrice/ore
	autista patente DEK		necrofora/o
	autista- accompagnatrice/ore		
P.e.B1	capo operaia/o	Impiegata/o d'ordine esperto/a	educatrice/ore senza titolo
	Operatore specializzato di Centrale Operativa		
			istruttrice/ore, addetto/a onoranze funebri
			animatrice/ore senza titolo
			insegnante senza titolo
P.e.B2		Impiegata/o concetto	insegnante con titolo (media superiore)
			educatrice/ore con titolo (media superiore)
			animatrice/ore con titolo
P.e.C1		Assistente amministrativo	educatrice/ore professionale
			terapista riabilitazione
			infermiera/e professionale
			assistente sociale
P.e. C2		Collaboratrice/ore direttivo	coordinatrice/ore unità operativa semplice
P.e.D1		Responsabile amministrativo	coordinatrice/ore unità operativa complessa
P.e.D2		Responsabile di area amministrativa complessa	responsabile di area
			psicologa/o
			Pedagogista
			sociologa/o
			Medico
P.e.D3		Coordinatrice/ore generale	coordinatrice/ore sanitaria/o

Le parti si danno atto che allo stato non risulta esservi personale inquadrabile nelle posizioni economiche D2 e D3. Qualora si manifestasse tale esigenza, la stessa, sarà oggetto di confronto tra le parti a livello di singola realtà.

Nota 1

L'inquadramento di eventuali figure professionali atipiche o non comprese nel presente articolo avverrà, attraverso la contrattazione decentrata di cui all'art. 7, sulla base dei riferimenti dati dalle declaratorie delle posizioni economiche prima descritte.

Nota 2

Con riferimento alle posizioni economiche C2 e D1 la definizione della natura semplice o complessa delle strutture operative è demandata al rapporto tra le parti in sede decentrata, alla stessa sede è altresì demandata l'individuazione dell'operatore specializzato B1.

TABELLE RETRIBUTIVE E ARRETRATI

TABELLA 1

Elementi retributivi in vigore dal 1 gennaio 2000

Posizioni economiche	Valori tabellari conglobati annui (12 mesi)
A1	21.711.476
A2	23.578.386
A3	25.582.866
A4	27.184.645
B1	29.123.725
B2	31.332.609
C1	32.001.356
C2	33.941.453
D1	36.466.030
D2	43.531.354
D3	57.306.311

TABELLA 2

Elementi retributivi in vigore dal 1 gennaio 2001

Posizioni economiche	Valori tabellari conglobati annui (12 mesi)
A1	21.950.303
A2	23.837.749
A3	25.864.278
A4	27.483.676
B1	29.444.086
B2	31.677.268
C1	32.353.371
C2	34.314.809
D1	36.867.157
D2	44.010.199
D3	57.936.680

TABELLA 3**Importo degli arretrati 01/01/1998 – 31/12/1998**

Posizioni economiche	Importo totale arretrati	Importo I.V.C.	Importo arretrati al netto della I.V.C.
A1	818.342	339.142	479.200
A2	888.711	368.311	520.400
A3	964.317	399.617	564.700
A4	1.024.641	424.641	600.000
B1	1.097.723	454.923	642.800
B2	1.181.033	489.433	691.600
C1	1.206.174	499.874	706.300
C2	1.279.276	530.176	749.100
D1	1.374.514	569.614	804.900
D2	1.640.785	679.985	960.800
D3	2.159.951	895.151	1.264.800

TABELLA 4**Importo degli arretrati 01/01/2000 – 30/06/2000**

Posizioni economiche	Importo totale arretrati	Importo I.V.C.	Importo arretrati al netto della IVC
A1	493.342	93.342	400.000
A2	526.370	101.370	425.000
A3	571.186	109.986	461.200
A4	606.874	116.874	490.000
B1	650.208	125.208	525.000
B2	699.506	134.706	564.800
C1	714.380	137.580	576.800
C2	757.720	145.920	611.800
D1	814.074	156.774	657.300
D2	971.852	187.152	784.700
D3	1.279.372	246.372	1.033.000

Note

- 1) Tali valori economici sono comprensivi del EDR (Elemento Distinto Retribuzioni) di cui all'accordo interconfederale 31 luglio 1992, nonché di ogni altra voce economica corrisposta a titolo di indennità.
- 2) I valori economici della tabella 2 troveranno applicazione a partire dalla retribuzione del mese di Luglio 2000.
- 3) Gli arretrati della tabella 3 verranno erogati, in tre tranches di pari importo, con la retribuzione dei mesi: Luglio 2000, Ottobre 2000, Febbraio 2001.
- 4) Gli arretrati della tabella 4 verranno erogati in due tranches di pari importo con le retribuzioni di Aprile 2001 e Luglio 2001.
- 5) Gli importi degli arretrati saranno corrisposti a tutte le lavoratrici/ori in servizio alla data del 5/07/2000 e saranno commisurati alla presenza in servizio nel periodo 1/01/1998 – 30/06/2001. Pertanto gli arretrati subiranno una riduzione proporzionale nei casi di assenza per servizio militare, aspettative o permessi non retribuiti, assenza facoltativa post-partum, contratti part-time. A questo fine, non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni verranno considerate come mese intero.

Art. 63
Retribuzione individuale di anzianità

Le quote economiche maturate a tale titolo restano congelate.

Tali quote saranno corrisposte agli aventi diritto a titolo di assegno alla persona non riassorbibile sotto la voce "retribuzione individuale di anzianità".

Art. 64
Lavoro supplementare/straordinario: ordinario, festivo, notturno

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare le 150 ore annue per dipendente.

Eventuale lavoro straordinario oltre le 150 e fino a 250 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze sindacali ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

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 di Organizzazione.

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario ordinario settimanale fino alle 40 ore settimanali. Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

Il lavoro supplementare e quello straordinario saranno compensati da una quota oraria della retribuzione in atto di cui all'art. 43 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. 45 o nelle giornate programmate come riposo settimanale. Il lavoro supplementare e straordinario deve essere richiesto e/o espressamente autorizzato dall'Organizzazione.

Per le ore che confluiscono nella banca delle ore di cui all'art. successivo, le rispettive maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario sono comunque retribuite con la busta paga del mese successivo a quello di riferimento.

Art. 64 bis
Banca delle ore

Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL viene istituita la banca delle ore, attraverso l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare/straordinario di cui all'Art. 64

L'accantonamento, per le ore dalla cinquantunesima alla centocinquantesima, avverrà su formale richiesta della lavoratrice o del lavoratore. La richiesta deve avvenire nel mese in cui si è svolta la prestazione di lavoro straordinario.

L'accantonamento delle ore di straordinario eccedenti le 150 avverrà in maniera automatica.

Le ore accantonate in banca ore resteranno a disposizione del dipendente per l'anno di maturazione e per quello successivo.

Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite dalla lavoratrice e dal lavoratore come permessi retribuiti individuali, anche a gruppi di minimo 4 ore, facendone richiesta con almeno quindici giorni di preavviso.

Le richieste saranno accolte compatibilmente con le esigenze dell'Organizzazione purché, per lo stesso periodo temporale, non ne siano state presentate per un numero di lavoratrici e lavoratori superiori al 10% del personale in servizio o anche da un solo dipendente nelle organizzazioni che occupano meno di 10 dipendenti.

In caso di richieste eccedenti il suddetto limite del 10% vale il criterio cronologico della presentazione delle domande.

La lavoratrice e il lavoratore escluso/a ha diritto a ripresentare la sua richiesta per un periodo diverso.

Le ore richieste, e non godute per motivate esigenze organizzative, saranno pagate dalle Organizzazioni su richiesta del dipendente, solo nel caso in cui vengano opposti due rifiuti ad altrettante richieste formulate, rispettando i termini e il preavviso indicati.

Le parti firmatarie il presente CCNL si impegnano a verificare, dodici mesi dopo la stipula, l'effettivo andamento della banca delle ore.

Art. 65

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. 66

Assegni familiari o aggiunta di famiglia

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

Art. 67

Indennità per servizio notturno e festivo

Al personale dipendente spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di lire 4.500 lorde per ogni ora di servizio prestato nell'arco temporale compreso tra le ore 22.00 e le ore 06.00.

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

Art. 68

Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere corrisposta 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 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 nonché sulla qualifica della moneta, deve essere fatta all'atto del pagamento.

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

Resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

Art. 69

Tredicesima mensilità

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 20 dicembre di ogni anno, composta di uno stipendio base annuo come da inquadramento diviso dodici e dalla retribuzione individuale di anzianità, di cui all'art. 63.

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, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.

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

Art. 70

Abiti di servizio

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

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

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

Art. 71 Missioni e trasferte

Ai lavoratori comandati in servizio fuori sede in località distanti oltre 20 Km. spetta, oltre al riconoscimento del tempo di percorrenza come orario di servizio, il rimborso delle spese così riconosciute:

- **vitto:** fino ad un massimo di L. 30.000 per ogni pasto e L. 4.000 per la colazione;
- **alloggio:** albergo di categoria massima "tre stelle" fino ad un massimo di L. 140.000;
- **mezzi di locomozione:** treno di 2^a classe, eventuale supplemento ed in caso di vagone letto, (singolo o T2), mezzo proprio: se autorizzato, rimborso di 1/5 del costo della benzina super più eventuale pedaggio autostradale.

Le trasferte e le modalità del viaggio devono essere preventivamente concordate ed autorizzate; i lavoratori sono tenuti alla presentazione delle ricevute delle spese sostenute.

Art. 72 Trattamento di fine rapporto

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

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

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

Per il personale impiegatizio l'indennità di anzianità dovuta e commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31.12.73 al 31 maggio 1982.

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

Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la legge n. 297/82 - 29/5/1982.

Le voci che rientrano nel T.F.R. 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;
- eventuali altre indennità ricorrenti.

TITOLO XIII - PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

Art. 73 conciliazione in sede sindacale

1. Ai sensi di quanto previsto dagli Art. 410 e seguenti del c.p.c., come modificati dal D.lgs 31/3/98 n. 88 e dal D.lgs 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati territoriali, ove esistenti, ovvero presso le organizzazioni sindacali competenti territorialmente, alle quali aderisce o conferiscono mandato l'Organizzazione o il lavoratore interessato.
2. La commissione di cui al punto 1) è così composta:
 - a) Per le Organizzazioni, da un rappresentante del Comitato Regionale A.N.P.AS.;
 - b) Per i lavoratori da un rappresentante dell'organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto, competente territorialmente, cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.
3. Dinanzi alla commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferiscono mandato.
4. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione il decorso d'ogni termine di decadenza.
5. L'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di raccomandata A/R, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia, o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.
6. Ricevuta la richiesta, la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre i 15 giorni successivi dalla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando il giorno, luogo, ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto sia sospeso ovvero prorogato nel mese d'agosto. Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro il termine previsto dall'Art. 410 bis del c.p.c.
7. Il termine previsto dall'Art. 410 bis del c.p.c. decorre dalla data del ricevimento o di presentazione da parte dell'Organizzazione o dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore conferisce mandato.
8. La commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411, e 412 del c.p.c e successive modificazioni e/o integrazioni.

9. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo, è depositato a cura della Commissione, presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il processo verbale dovrà contenere:

- a) Il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;
- b) Le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;
- c) Le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione;
- d) La presenza delle parti personalmente e correttamente rappresentate;
- e) Nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.

Il verbale, debitamente firmato dai componenti la commissione, dovrà essere redatto in quattro copie, due delle quali saranno depositate presso la Direzione provinciale del lavoro.

10. Qualora le parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli art. 2113 comma quattro del c.c., 410, 411 del c.p.c, e successive modifiche e/o integrazioni.

11. Le decisioni assunte dalla commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto.

12. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa sarà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio 2001, fatti salvi gli accordi in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nota 1

Le parti si incontreranno entro il corrente anno per definire la materia del lavoro notturno (e del part-time) alla luce dei rispettivi emanati e vigenti decreti legislativi.

Nota 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.