

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per le lavoratrici ed i lavoratori
dipendenti dalle Strutture Associative
A.N.F.F.As. ONLUS**

2002-2005

OGGI, 3 AGOSTO 2004 A ROMA TRA:

**ANFFAS ONLUS
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE DI DISABILI
INTELLETTIVI E RELAZIONALI**

Cod. Fisc. 80035790585 P.I. 05812451002

nella persona del

PRESIDENTE NAZIONALE - SIG. ROBERTO SPEZIALE

con l'assistenza dei componenti la commissione tecnica:

**AVV. FATIMA MUOIO
SIG.RA MARIKA BOVONE
SIG. GIANDARIO STORACE**

E

LA FP CGIL

nelle persone di
**DARIO CANALI
MAURO PONZIANI**

LA CISL FPS

nelle persone di
**DANIELA VOLPATO
LUIGI GENTILI**

LA UIL FPL

nelle persone di
**CARLO FIORDALISO
FRANCO LO GRASSO
VIOLETTA SCALCO
SIRIANO FORNESI**

SI E' GIUNTI ALLA STIPULA DEL PRESENTE ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERIODO 01.01.2002-31.12.2005, PER LE LAVORATRICI ED I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AUTONOME STRUTTURE ASSOCIATIVE APPARTENENTI ALLA UNITARIA STRUTTURA ASSOCIATIVA **ANFFAS ONLUS**

INDICE

Premessa

TITOLO I - VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

- Art. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE
- Art. 2 - DISPOSIZIONI GENERALI
- Art. 3 - DECORRENZA E DURATA
- Art. 4 - INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI
- Art. 5 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

TITOLO III - DIRITTI SINDACALI

- Art. 10 - RAPPRESENTANZE SINDACALI
- Art. 11 - PERMESSI PER CARICHE SINDACALI
- Art. 12 - ASSEMBLEA
- Art. 13 - ASPETTATIVA SINDACALE
- Art. 14 - AFFISSIONE
- 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 A TEMPO PARZIALE
- Art. 21 - CONTRATTI A CONTENUTO FORMATIVO
- Art. 22 - RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
- Art. 23 - LAVORO INTERMITTENTE
- Art. 24 - LAVORO RIPARTITO
- Art. 25 - SOMMINISTRAZIONE LAVORO
- Art. 26 - TELELAVORO
- Art. 27 - INSERIMENTO LAVORATIVO DEI SOGGETTI SOCIALMENTE SVANTAGGIATI
- Art. 28 - PREAVVISO
- Art. 29 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 30 - RILASCIO DEI DOCUMENTI E DEL CERTIFICATO DI LAVORO
- Art. 31 - INDENNITA' IN CASO DI DECESSO
- Art. 32 - MODIFICAZIONE DEL LUOGO DI LAVORO

TITOLO V - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

- Art. 33 - RITARDI ED ASSENZE
- Art. 34 - DOVERI DEL PERSONALE
- Art. 35 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
- Art. 36 - PATROCINIO LEGALE DELLE DIPENDENTI O DEI DIPENDENTI PER FATTI CONNESSI ALL'ESPLETAMENTO DEI COMPITI DI UFFICIO
- Art. 37 - RESPONSABILITA' CIVILE DELLE DIPENDENTI O DEI DIPENDENTI NEI RAPPORTI CON L'UTENZA
- Art. 38 - INFRAZIONI AL CODICE DELLA STRADA
- Art. 39 - COPERTURA ASSICURATIVA UTILIZZO MEZZI PROPRI DI TRASPORTO

TITOLO VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 40 - OBIETTIVI
- Art. 41 - IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
- Art. 42 - NORMA GENERALE D'INQUADRAMENTO
- Art. 43 - CRITERI E PROCEDURE PER I PASSAGGI ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA.
- Art. 44 - DECLARATORIA DELLE CATEGORIE
- Art. 45 - MANSIONI E VARIAZIONI TEMPORANEE DELLE STESSE
- Art. 46 - CUMULO DELLE MANSIONI
- Art. 47 - PASSAGGIO AD ALTRA FUNZIONE PER INIDONEITA' FISICA

TITOLO VI - ORARIO DI LAVORO

- Art. 48 - ORARIO NORMALE
- Art. 49 - DURATA MASSIMA ORARIO DI LAVORO
- Art. 50 - LAVORO STRAORDINARIO
- Art. 51 - LAVORO NOTTURNO, FESTIVO
- Art. 52 - RIPOSI E PAUSE
- Art. 53 - FERIE
- Art. 54 - FESTIVITA'
- Art. 55 - PRONTA DISPONIBILITA'
- Art. 56 - SERVIZIO CON OBBLIGO DI RESIDENZA NELLA STRUTTURA

TITOLO IX - PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

- Art. 57 - PERMESSI E RECUPERI
- Art. 58 - CONGEDO MATRIMONIALE
- Art. 59 - TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA'/?font>
- Art. 60 - CONGEDI FAMILIARI
- Art. 61 - PERMESSI A TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI CON DISABILITA'/?font>
- Art. 62 - PERMESSI E CONGEDI PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI CON DISABILITA'/?font>
- Art. 63 - DONAZIONE SANGUE O SUOI COMPONENTI
- Art. 64 - SERVIZIO MILITARE, SERVIZI ASSIMILATI E RICHIAMO ALLE ARMI
- Art. 65 - ATTIVITA' DI VOLONTARIATO

Art. 66 - SERVIZIO CIVILE VOLONTARIO
Art. 67 - ATTIVITA?DI PROTEZIONE CIVILE
Art. 68 - PERMESSI ELETTORALI
Art. 69 - PERMESSI PER CARICHE ELETTIVE
Art. 70 - PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO E PER ESAMI
Art. 71 - CONGEDI PER LA FORMAZIONE
Art. 72 - QUALIFCAZIONE, RIQUALIFCAZIONE, ECM, AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE CONTINUA

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

Art. 73 - MALATTIA
Art. 74 - ASSICURAZIONI ED INFORTUNI SUL LAVORO
Art. 75 - TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO

TITOLO XII - RETRIBUZIONE

Art. 76 - PAGA GIORNALIERA E ORARIA
Art. 77 - INQUADRAMENTI E CONSEGUENTI RETRIBUZIONI
Art. 78 - RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'
Art. 79 - TRATTAMENTO ECONOMICO CONSEGUENTE A PASSAGGIO ALLA CATEGORIA SUPERIORE
Art. 80 - ASSEgni FAMILIARI O AGGIUNTA DI FAMIGLIA
Art. 81 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE E RECLAMI SULLA BUSTA PAGA
Art. 82 - TREDICESIMA MENSILITA'
Art. 83 - MENSA E VITTO
Art. 84 - ABITI DI SERVIZIO
Art. 85 - ATTIVITA' DI SOGGIORNO
Art. 86 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
Art. 87 - PREMIO DI INCENTIVAZIONE O PRODUTTIVITA'

TITOLO XIII - PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

Art. 88 - TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE
Art. 89 - TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE PRESSO LA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE DELLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
Art. 90 - CLAUSOLE COMPROMISSORIE ED ARBITRATO IRRITUALE
Art. 91 - FACOLTA' DELLE PARTI DI ADIRE L'AUTORITA' GIUDIZIARIA
Art. 92 - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

NORMA PROGRAMMATICA

Nota congiunta

ALLEGATO 1

Premessa

ANFFAS Onlus, con l'approvazione della modifica statutaria in data 25/26 novembre 2000, ha riorganizzato la propria attività su un modello associativo di tipo federale superando la

tradizionale struttura con unica personalità giuridica. Pertanto si è realizzata piena autonomia giuridica oltre che patrimoniale e gestionale delle realtà locali Anffas.

Anffas Onlus ha, quindi, modificato la propria fisionomia associativa passando da una struttura la cui base sociale era rappresentata da soci persone-fisiche e con una articolazione territoriale che si configurava in circa 200 sezioni, nonché in 13 comitati regionali, ad una struttura la cui base sociale è rappresentata dalle Associazioni locali socie.

Si è, inoltre, prevista la costituzione di organismi regionali rappresentativi delle associazioni socie nonché la possibilità di concedere il marchio ANFFAS ad altri autonomi enti di gestione con fini e scopi analoghi a quelli di ANFFAS Onlus.

A seguito dell'intervenuta modifica statutaria sono da ritenersi, quindi, parte dell'unitaria Struttura Associativa:

- ANFFAS Onlus,
- Associazioni locali socie di ANFFAS Onlus,
- Associazioni regionali o coordinamenti riconosciuti da ANFFAS Onlus,
- Autonomi Enti di gestione a marchio ANFFAS Onlus e loro consorzi;

di seguito denominate "Strutture Associative".

Ciascuna Struttura Associativa locale potrà essere costituita da una o più unità produttive con ciò intendendo - conformemente alla nozione generale di cui all'art. 13 della L. 300/70 - ogni articolazione autonoma della Struttura Associativa avente, sotto il profilo funzionale, idoneità ad esplicare in tutto o in parte l'attività di produzione di servizi della Struttura Associativa della quale è una componente organizzativa connotata da indipendenza tecnica e amministrativa.

Premesso quanto precede, ANFFAS Onlus, Associazione Nazionale Famiglie di Disabili Intellettivi e Relazionali e le OO.SS. FP-CGIL, CISL FPS, UIL-FPL, confermano che il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro concorre anche, a qualificare il rapporto tra soggetto pubblico e soggetto privato sociale ed associazionistico in tema di gestione dei servizi sanitari, sociali, socio-sanitari, socio-assistenziali, socio-educativi e formativi nonché di ogni altra attività, che le Strutture Associative espletano nel rispetto dei fini statutari.

Sottolineano, inoltre, la necessità di perseguire un'adeguata integrazione ed omogeneità tra i diversi soggetti del settore collocati all'interno di un quadro di programmazione generale definita dal soggetto pubblico.

Ciò comporta la valorizzazione e qualificazione delle risorse disponibili attraverso una relazione corretta tra i bisogni ed i diritti dell'utenza, l'assetto dei servizi, il trattamento complessivo delle lavoratrici e dei lavoratori anche privilegiando l'assunzione del personale a tempo indeterminato.

In coerenza con ciò, il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro diviene per ANFFAS Onlus e le OO.SS. FP-CGIL, CISL FPS, UIL-FPL anche uno strumento per il confronto con le pubbliche amministrazioni ai fini della ammissione al rapporto convenzionato e/o accreditato. Tale confronto potrà coinvolgere tutte le parti interessate nel rispetto delle reciproche autonomie. Le parti ritengono, infatti, necessario consentire la gestione dei servizi convenzionati e/o accreditati solo ai soggetti in grado di offrire qualificanti caratteristiche, tra le quali anche quelle garantite dall'applicazione di contratti collettivi nazionali di lavoro.

In tale contesto ANFFAS Onlus inquadra la scelta di dotarsi di una carta dei servizi contenente i livelli minimi di qualità.

Pertanto ANFFAS Onlus e le OO.SS. FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL si sentono impegnate in direzione di un processo di rinnovo contrattuale, che coincidendo con la prima grande riforma del settore stesso, resa possibile dall'applicazione della legge 328/2000 e delle connesse potenzialità, coinvolga tutte le diverse realtà operanti nell'erogazione dei servizi che assumono una forte centralità nella gestione delle politiche sociali ed assistenziali, in un processo di sussidiarietà con il servizio pubblico.

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

In esso si evidenzia il ruolo centrale delle Regioni cui spetta, tra l'altro, la definizione delle politiche tariffarie e, dei Comuni e delle ASL, cui anche compete accreditare le strutture abilitate ad erogare i servizi.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro infatti, può offrire uno strumento omogeneo alle pubbliche amministrazioni per la definizione delle tariffe e degli accreditamenti ed intende anche introdurre strumenti di interventi paritetici per monitorare il settore, seguirne lo sviluppo ed assumere le iniziative formative e di riqualificazione, utili a sostenere il livello qualitativo delle prestazioni.

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

In tale contesto e, con questo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le parti, nel regolare le relazioni di lavoro dell'intera comunità associativa, assumono, come prioritario, l'impegno di collegare il complesso e articolato universo dei servizi alla persona a regole e comportamenti capaci di affermare tanto la progettualità aziendale quanto la valorizzazione delle esperienze professionali.

TITOLO I VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si applica a tutto il personale dipendente dalla singola struttura, parte dell'unitaria Struttura Associativa Anffas Onlus, come identificata in premessa, ed operante nel campo dei servizi sanitari, sociali, socio-sanitari, socio-assistenziali, socio-educativi e formativi, nonché di ogni altra attività che le Strutture associative espletano nel rispetto dei fini statutari.

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

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 dello Statuto dei Diritti dei Lavoratori, in quanto applicabili.

Le lavoratrici ed i lavoratori debbono inoltre osservare le norme regolamentari, ove esistenti, emanate dalle Strutture Associative, purché non siano in contrasto con il presente CCNL e/o con le norme di leggi.

ART. 3
DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dalla data di sottoscrizione e scade il 31 dicembre 2005 per la parte normativa, dal 1 gennaio 2002 al 31 dicembre 2003 per la parte economica relativa al primo biennio e dal 1 gennaio 2004 al 31 dicembre 2005 per la parte economica relativa al secondo biennio.

Almeno tre mesi prima delle rispettive scadenze, se da una delle parti non venga data disdetta con lettera raccomandata r.r., il contratto si intenderà rinnovato automaticamente per un anno e così di anno in anno.

In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

La piattaforma per il rinnovo contrattuale sarà presentata tre mesi prima della scadenza per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile.

Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né promuoveranno azioni conflittuali.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del contratto a condizione che lo stesso sia stato disdettato nei termini di cui sopra, alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti sarà corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale nel rispetto della vigente normativa.

L'indennità di vacanza contrattuale è riassorbita negli aumenti contrattuali definiti.

ART. 4
INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

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

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro costituisce l'unico contratto in vigore tra le parti e per tutti i soggetti destinatari di cui all'art. 1.

ART. 5
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Sono conservate, ad esaurimento, le condizioni di miglior favore in atto per le lavoratrici ed i lavoratori in forza alla data di prima decorrenza del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ANFFAS. Come tali sono da intendersi quelle risultanti, rispettivamente nell'ambito del trattamento normativo ed in quello del trattamento economico, dall'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ANFFAS stipulato in data 02.06.1995 e successivi accordi da esso derivati.

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 l'applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali, favorendo, altresì, uno stabile sistema di relazioni sindacali a tutti i livelli, attraverso la definizione, a livello nazionale, di una parte normativa ed una parte economica comune, demandando a livello decentrato la contrattazione integrativa sulle materie e con le modalità indicate nel presente contratto.

Le parti convengono, inoltre, circa la necessità di sviluppare idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione ed all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo di processi di riorganizzazione che dovessero evidenziarsi come necessari alla continuità dei servizi ed al mantenimento dei livelli occupazionali ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale e locale.

Le sedi di informazione e confronto sono:

A) LIVELLO NAZIONALE

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

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

B) LIVELLO REGIONALE

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

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione e/o accreditamento, dei costi connessi con l'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ;

- 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, compresa l'ECM, per il personale delle realtà interessate dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, anche ai fini della destinazione di eventuali risorse.

LIVELLO LOCALE

Le singole Strutture Associative locali garantiranno, ai titolari della contrattazione di secondo livello di cui all'art. 7 punto 3, informazione e consultazione sulle seguenti materie:

- organizzazione del lavoro, funzionamento dei servizi, quanto relativo ai rapporti diretti e/o di convenzione od accreditamento con gli Enti Pubblici, ai progetti e programmi di sviluppo;
- trasferimento di azienda;
- avvio della procedure di licenziamento collettivo e di mobilità;
- e quant'altro espressamente demandato dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

ART. 7 CONTRATTAZIONE

La contrattazione di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si suddivide in due livelli:

1^a) Nazionale

2^a) Strutture Associative.

Sono titolari della contrattazione di primo livello le parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Sono titolari della contrattazione di secondo livello le R.S.U. congiuntamente ai sindacati territoriali che hanno sottoscritto il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e, per la parte datoriale, le rispettive Strutture Associative per le materie di propria competenza. In caso di mancata costituzione delle R.S.U. sono titolari della contrattazione le R.S.A.

Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale tutti i titoli e le tematiche proprie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed in particolare:

- validità, rinnovo ed ambito di applicazione del contratto;
- relazioni sindacali;
- diritti sindacali;
- definizione del regolamento per la garanzia dei livelli minimi essenziali in caso di sciopero;
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
- norme comportamentali e disciplinari;
- ordinamento professionale;
- orario di lavoro;
- permessi, aspettative e congedi;
- trattamento economico tabellare.

Costituisce oggetto della contrattazione secondo livello, quanto espressamente demandato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nonché, ai sensi dell'accordo 23 luglio 1993, da eventuali piani relativi ad innovazioni nell'organizzazione del lavoro o nella quantità - qualità dei servizi finalizzati al recupero di competitività ed a una maggiore capacità di risposta alle esigenze dell'utenza.

Accordi aziendali potranno prevedere il riconoscimento dell'apporto professionale alla realizzazione dei progetti ovvero al raggiungimento di obiettivi stabiliti tra le parti ed ogni erogazione economica derivante dal secondo livello di contrattazione sarà strettamente correlata alla realizzazione di tali progetti e di tali obiettivi.

L'elemento retributivo di cui al precedente capoverso:

avrà quindi le caratteristiche di non determinabilità a priori e di variabilità e, in quanto incerta nella corresponsione e nell'ammontare, sarà utile per l'applicazione del particolare regime contributivo di cui all'art. 2 della legge 23 maggio 1997 n. 135 e successive integrazioni;

sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, poiché la correlazione ai risultati conseguiti è assunta dalle parti quale parametro di definizione per la corresponsione e l'ammontare.

In particolare, al secondo livello di contrattazione sono demandate le seguenti materie:

a livello regionale:

- criteri per la definizione dei livelli minimi essenziali nell'ambito del regolamento di cui al successivo art. 8;
- elaborazione piani di formazione e aggiornamento del personale dipendente;
- istituzione dei Comitati per le Pari opportunità;
- criteri per la realizzazione di progetti obiettivi;

a livello aziendale:

- modalità e criteri per i passaggi all'interno di ciascuna categoria in applicazione dell'art. 43;
- interventi per il miglioramento della sicurezza e della salute delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- criteri disciplinanti le attività di soggiorno e ricoveri terapeutici;
- modalità per lo svolgimento delle assemblee nei luoghi di lavoro;
- criteri per l'accesso a corsi di qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale e per l'esercizio del diritto allo studio;
- contingenti di personale per la garanzia dei servizi minimi essenziali;
- criteri per attuazione di progetti obiettivi;
- criteri per l'espletamento dell'attività di volontariato;
- utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue modalità di attuazione;
- ogni altra materia espressamente demandata dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

ART. 8
GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dalla legge n. 146 del 12.6.90 come modificata ed integrata dalla legge n. 83/2000, le parti riconoscono che le strutture Anffas rientrano nella sfera di applicazione della stessa quali erogatrici di servizi essenziali indispensabili alla comunità.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, si fa espresso riferimento al regolamento per la definizione dei servizi minimi in caso di sciopero e nel rispetto della procedura di cui agli artt. 2 e 2 bis della legge 146/90 e successive modifiche ed integrazioni che stilato di concerto con le OO.SS., viene allegato al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per farne parte integrante e sostanziale (allegato 1).

ART. 9
PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge 125/91 e D.lgs. 196/2000 e successive modifiche ed integrazioni, viene costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna composto da una/un componente designato da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Associazione, al fine di elaborare un programma obiettivo per perseguire, attraverso azioni positive, l'uguaglianza professionale tra i lavoratori dipendenti, la non discriminazione e la pari opportunità.

Potranno, inoltre, essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità tra uomo e donna presso realtà associative regionali e strutture associative aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti.

Gli strumenti e le risorse per il loro funzionamento saranno reperiti prioritariamente attraverso finanziamenti di cui agli artt. 2 e 3 legge 125/91 e D.M. 15 marzo 2001.

Le finalità dei Comitati per le Pari Opportunità tra uomo e donna sono definite dalla legge di riferimento e gli stessi opereranno in coerenza con i principi di parità stabiliti dal Comitato Nazionale di cui all'art. 25 della legge n. 125/91.

TITOLO III
DIRITTI SINDACALI

ART. 10
RAPPRESENTANZE SINDACALI

La rappresentanza sindacale è riconosciuta alle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) elette dalle lavoratrici e dai lavoratori nel rispetto delle vigenti normative o regolamento vigente ovvero, in caso di non costituzione delle RSU, alle RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) costituite ad iniziativa delle lavoratrici e dei lavoratori in ogni Struttura Associativa locale nell'ambito delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Nel rispetto degli artt. 23 e 24 della L. 300/70 ai dirigenti delle RSA, ove non costituita la RSU, spetta il diritto di usufruire di permessi retribuiti per compiere attività sindacale di tutela e rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori a livello aziendale e permessi non retribuiti in misura di otto giorni all'anno, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

I permessi retribuiti sono riconosciuti nei limiti di un monte ore annuo computato in ragione di 2 ore annue per dipendente a livello di singola Struttura Associativa; tale monte ore non potrà comunque essere inferiore a 50 ore annue nelle Strutture Associative che occupano meno di 25 dipendenti.

Il monte ore annuo, determinato sulla forza lavoro rilevata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, verrà ripartito tra le OO.SS. firmatarie percentualmente al numero degli iscritti risultanti alla stessa data.

I dirigenti delle RSA che intendano usufruire del diritto ai permessi sindacali devono dare comunicazione scritta al datore di lavoro, almeno 24 ore prima per i permessi retribuiti e tre giorni prima per quelli non retribuiti. La tempestività della comunicazione viene valutata, per i permessi retribuiti, escludendo dal computo delle 24 ore quelle comprese nelle giornate non lavorative.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle R.S.U., ove costituite nel rispetto del vigente regolamento, è garantito un monte ore retribuito nella misura di 1 ora annua per dipendente nelle Strutture Associative fino a 200 dipendenti e di 8 ore annue per dipendente oltre tale limite.

Per le modalità di fruizione dei relativi permessi vale quanto stabilito per le RSA.

ART. 11 PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Le parti convengono di rinviare la definizione contrattuale dell'istituto di cui al presente articolo, definizione che avverrà entro e non oltre il 30 settembre 2004.

Nelle more si applicherà la disciplina contrattuale previgente di seguito riportata.

" Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i Comitati Direttivi delle Organizzazioni sindacali nazionali, regionali, comprensoriali o zonali (per comprensorio o zona deve intendersi quella in cui è insita la presenza delle strutture sindacali confederali - Camera del Lavoro- Unione sindacale territoriale- Camera Sindacale Territoriale) di categoria e 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 18 ore al mese non cumulabili quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 48 ore prima dalla responsabile o dal responsabile territoriale delle organizzazioni sindacali sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

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

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

ART. 12 ASSEMBLEA

Le RSA, singolarmente o congiuntamente, o le RSU hanno diritto di convocare nell'orario di lavoro e, nel limite di 12 ore annue, assemblee dei lavoratori.

Alle lavoratrici e ai lavoratori che partecipano effettivamente all'assemblea, verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'onere della comunicazione dell'elenco degli effettivi partecipanti è a carico della RSA o RSU che ha convocato l'assemblea e sarà trasmesso alla direzione aziendale, per iscritto, entro i tre giorni successivi alla celebrazione dell'assemblea stessa.

La Struttura Associativa locale concederà, di volta in volta, l'uso di locali idonei per lo svolgimento delle assemblee.

Della convocazione della riunione deve essere data, alla direzione aziendale, tempestiva comunicazione scritta, con preavviso entro la fine dell'orario di lavoro del 2° giorno prima dell'effettuazione dell'assemblea indicando l'ordine del giorno.

Alle riunioni possono partecipare anche dirigenti esterne/i dei sindacati firmatari del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, previa comunicazione con congruo preavviso al datore di lavoro.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utenza ed alle loro famiglie sulla scorta degli accordi definiti in sede locale.

ART. 13 ASPETTATIVA SINDACALE

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

I dirigenti sindacali, dipendenti dalle Strutture Associative, eletti a cariche provinciali, regionali, nazionali, hanno diritto ad una aspettativa non retribuita, anche frazionata, per tutta la durata del loro mandato.

ART. 14 AFFISSIONE

Le RSA e/o le RSU e/o le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, hanno diritto di affiggere in appositi spazi predisposti dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutte le lavoratrici ed i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati non anonimi relativi a materie di interesse sindacale e del lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 della legge 300/70.

Tale diritto spetta alle singole RSA costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nonché alle RSU, quale organismo unitario, e non a ciascuna delle sue componenti.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contestualmente inviate alla Direzione aziendale.

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 e si intende tacitamente rinnovata, ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, alla Struttura di appartenenza ed alla Organizzazione Sindacale interessata e produce effetto dal primo giorno del mese successivo.

Le trattenute mensili operate dalle singole Strutture Associative 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.

La Struttura Associativa 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, per qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro, deve essere effettuata secondo il codice civile (art. 1325 e ss.) e le normative in vigore relativamente alle diverse tipologie di rapporto.

Il contratto di lavoro, sotto forma di lettera scritta di assunzione, deve contenere:

- la tipologia del rapporto di lavoro
- l'identità delle parti
- il luogo di lavoro
- l'orario di lavoro e sua articolazione
- la data di inizio del rapporto e il numero di matricola
- la durata del rapporto di lavoro
- l'inquadramento nella categoria, la posizione economica e la qualifica
- la durata del periodo di prova
- il trattamento economico applicato
- il divieto, per le lavoratrici ed i lavoratori a tempo pieno indeterminato o determinato, a svolgere altra attività subordinata o autonoma, al di fuori delle Strutture Associative, che sia concorrenziale con le attività proprie espletate dalle strutture associative stesse
- l'espresso rinvio al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato e tutte le eventuali altre condizioni concordate.

ART. 17 DOCUMENTI DI ASSUNZIONE

Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti a presentare o consegnare i seguenti documenti o eventuale autocertificazione ove prevista dalla legge:

- documento di lavoro ove richiesto a norma di legge;
- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di idoneità fisica rilasciato dalle autorità sanitarie competenti;
- libretto sanitario ove richiesto a norma di legge e comunque per tutte le figure suscettibili di venire in contatto con prodotti alimentari;
- titoli di studio o professionali posseduti inerenti la qualifica rivestita;
- certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
- certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi;
- eventuale libretto di pensione;
- eventuale documento delle assicurazioni sociali obbligatorie;
- certificato di stato di famiglia;
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa;
- autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 675/96 e successive modifiche e/o integrazioni.

La lavoratrice e il lavoratore dovranno comunicare sin dall'atto dell'assunzione, anche l'eventuale domicilio ove questo sia diverso dalla residenza e, successivamente, tutti gli eventuali mutamenti di residenza e di domicilio anche temporanei e di qualsivoglia altro dato o documento fornito all'atto dell'assunzione, entro e non oltre dieci giorni dall'evento.

ART. 18 VISITE MEDICHE

Prima dell'assunzione in servizio e comunque prima della presentazione in servizio della lavoratrice o del lavoratore, la Struttura Associativa, con oneri a suo carico, potrà accertarne la idoneità fisica attraverso visita medica da parte di strutture pubbliche.

Successivamente alla assunzione, le lavoratrici ed i lavoratori potranno essere sottoposti ad eventuali accertamenti eseguiti dal medico competente; gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione saranno a carico della Struttura Associativa.

ART. 19 PERIODO DI PROVA

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

- 90 giorni di effettivo lavoro, per le dipendenti e i dipendenti inquadrati nelle categorie A, B, C
- 120 giorni di effettivo lavoro, per le dipendenti e i dipendenti inquadrati nelle categorie D, E, F.

I giorni di effettivo lavoro si computano conteggiando i giorni effettivamente lavorati, i riposi settimanali e le festività.

Il periodo di prova resta sospeso per infortunio, gravidanza, puerperio e malattia.

Ove la sospensione avvenga per causa di malattia, la lavoratrice o il lavoratore potrà completare il periodo di prova stesso se in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

Durante il periodo di prova le parti possono recedere liberamente dal contratto e senza obbligo di preavviso.

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.

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

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

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

ART. 20 RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (o lavoro part-time) di cui al D.lgs. 61/ 2000 e successive modifiche ed integrazioni, è quello in cui l'orario di lavoro risulti comunque inferiore a quello stabilito dal presente contratto.

Il part-time si definisce:

orizzontale, quando la riduzione dell'orario rispetto all'orario a tempo pieno, è prevista con riferimento all'orario normale giornaliero di lavoro;

verticale, quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno ma la limitazione sia in relazione a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

misto, quando l'attività lavorativa è svolta secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale.

Esso può essere costituito, di norma, nel limite massimo del 10% della forza lavoro salvo diversa percentuale da definirsi in sede contrattazione aziendale, per ogni singola categoria del personale risultante in servizio a tempo pieno, in relazione a tutti i profili professionali compresi nelle categorie previste dal presente contratto e ha la funzione di:

favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività della Struttura Associativa

consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, anche già occupati.

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

assunzione, nell'ambito del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;

trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno per volontà di entrambe le parti;

trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati;

priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale o viceversa delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni o per mansioni similari e di chi, già dipendente, aveva trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ma pur sempre nell'ambito delle attività della medesima Struttura Associativa.

La Struttura Associativa, nel rispetto di quanto sopra sancito, si pronuncerà entro 60 giorni sulle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa. L'eventuale provvedimento di diniego dovrà essere adeguatamente motivato.

La Struttura Associativa, sempre entro il predetto termine, con provvedimento motivato potrà rinviare la trasformazione per un periodo non superiore a tre mesi nei soli casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

Il limite percentuale del 10% viene arrotondato per eccesso per arrivare comunque all'unità.

La contrattazione aziendale potrà, comunque, definire criteri percentuali anche in deroga al suddetto limite.

Le lavoratrici ed i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per le quali residui una capacità lavorativa accertata da commissione medica, hanno diritto alla trasformazione immediata del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e, a richiesta, nuovamente a tempo pieno.

Le lavoratrici ed i lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione per iscritto entro 15 giorni dalla richiesta di fabbisogno espresso dalla Struttura Associativa.

Le modalità di assunzione seguono le stesse procedure previste per la generalità delle lavoratrici dei lavoratori subordinati così come regolamentate dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il contratto individuale dovrà contenere, in particolare, la collocazione temporale della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese, all'anno ed eventuali clausole flessibili e/o elastiche concordate.

La trasformazione del rapporto di lavoro con contratto di lavoro part-time, è stipulato sempre in forma scritta e consensuale tra le parti ed è regolato come segue:

- dovrà contenere, in caso di trasformazione del rapporto, la variazione dell'orario di lavoro settimanale e la collocazione temporale della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese, all'anno ed eventuali clausole flessibili e/o elastiche.
- dovrà essere sottoposta a preventiva convalida della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio nell'ipotesi di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro part-time, che si applicherà proporzionalmente all'entità della prestazione lavorativa, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari categoria e posizione economica, ivi comprese competenze fisse e periodiche.

Per l'assunzione con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di prova previsto dal presente contratto viene ridotto proporzionalmente all'orario di lavoro.

E' consentito al lavoratore con contratto a tempo parziale, l'instaurazione di rapporti di lavoro presso più datori di lavoro purché non concorrenziali con i fini istituzionali dell'ANFFAS Onlus.

E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale (orizzontale), previo consenso del lavoratore, nella misura massima del 50% dell'orario settimanale della lavoratrice e del lavoratore entro il limite dell'orario pieno giornaliero (settimanale). Il rifiuto del lavoratore, ove richiesto, di prestazione di lavoro supplementare, non costituisce motivo di sanzione disciplinare o giustificato motivo di licenziamento.

Le ore supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 10% sull'importo della retribuzione oraria di fatto o, a richiesta del dipendente recuperate entro il trimestre successivo compatibilmente con le esigenze di servizio.

Oltre tale limite è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie cui si applica la disciplina legale e contrattuale vigente per il lavoro straordinario a tempo pieno.

Clausole flessibili e cioè accordi tra le parti, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale aziendale, possono essere stipulati, per tutti i tipi di part-time, per modificare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, prescindendo da quella originariamente concordata con il lavoratore previa definizione della fascia entro la quale la prestazione potrà essere ricollocata, con preavviso minimo di 48 ore, ma sempre nel rispetto dei presupposti di legge.

Clausole elastiche che consentano di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, possono essere stabilite nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, ma sempre nel rispetto dei presupposti di legge.

Per le prestazioni lavorative effettuate in virtù di clausole flessibili o elastiche è prevista una rivalutazione del 2% della prestazione lavorativa, qualora la variazione riguardasse complessivamente più del 30% dell'orario normale mensile la rivalutazione riguarderà l'intera retribuzione mensile.

Il lavoratore potrà recedere dalla clausola flessibile o elastica con un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro e trascorsi cinque mesi dalla stipula per esigenze di carattere familiare, di tutela della salute certificate, necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma, per necessità di studio o formazione.

In sede di contrattazione aziendale verranno definite le condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro potrà, nel rispetto della normativa vigente, apporre al contratto individuale e clausole di flessibilità e clausole elastiche (es. limiti massimi della variabilità in aumento, misura e forma delle specifiche compensazioni).

In tutti i casi in cui occorra procedere alla determinazione della forza lavoro, le lavoratrici ed i lavoratori part-time sono computati in proporzione all'orario svolto rispetto a quello contrattualmente previsto con arrotondamento all'unità superiore della sola frazione eccedente la somma degli orari di tutte le lavoratrici ed i lavoratori occupati a tempo parziale, corrispondente ad unità intere di orario a tempo pieno, e superiore alla metà dell'orario a tempo pieno.

ART. 21
CONTRATTI A CONTENUTO FORMATIVO

I contratti di lavoro a contenuto formativo sono il contratto di apprendistato ed il contratto di inserimento come disciplinati dal D.lgs. 276/2003.

A) IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Poiché la regolamentazione del contratto di apprendistato è rimessa alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il ministero del Welfare e dell'istruzione, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori del lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, si conviene di rinviare la disciplina contrattuale del predetto istituto successivamente all'emanazione della suddetta regolamentazione.

Nelle more, i contratti di formazione e lavoro stipulati entro il 23 ottobre 2003 ed anche successivamente a tale data in base a progetti approvati entro tale data, esplicano integralmente i loro effetti fino alla scadenza per ciascuno di essi prevista, conformemente alla disciplina del previgente CCNL Anffas in materia di contratti di formazione e lavoro, che qui di seguito si riporta:

"CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Le assunzioni di personale con contratto di formazione lavoro avverranno secondo le norme della legge 19.12.1984 n. 863 e della legge 29.12.1990 n. 407 e della legge 19.7.1994 n. 451, dell'art. 15 della legge 24 giugno 1997 n. 196.

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

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro mediante interventi che facilitino l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro.

Le parti in relazione alla nuova normativa concernente le assunzioni con contratto di formazione e lavoro sottolineano la possibile utilizzazione delle seguenti tipologie:

- a1) acquisizione di professionalità intermedie;*
- a2) acquisizione di professionalità elevate;*
- b) inserimento professionale mediante esperienze lavorative che consentono un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo aziendale.*

Le parti individuano quali professionalità intermedie quelle collocate nelle posizioni economiche B2 - C1 - C2, quali professionalità elevate quelle collocate nelle posizioni economiche D1 - D2 - D3.

Si possono assumere con contratto di formazione e lavoro donne e uomini 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 a1) dovranno prevedere almeno 80 ore di formazione; i contratti di tipo a2) 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.

Tale formazione è da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

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 e le professionalità elementari.

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 della lavoratrice e del lavoratore o per fatto loro imputabile, è consentita la stipulazione di contratti di formazione e lavoro in sostituzione di quelli per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro verranno applicate le normative del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori assunti sarà corrisposto il trattamento retributivo spettante, pari a quello previsto per i dipendenti di pari qualifica a tempo indeterminato o inferiore allo stesso se previsto. Il periodo di prova per le dipendenti ed i dipendenti con i contratti di formazione e lavoro è uguale a quello previsto per la qualifica di riferimento a tempo indeterminato. In ogni caso di interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo uguale a quello previsto per le lavoratrici ed i lavoratori della qualifica di riferimento 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'Associazione corrisponderà a tutti le lavoratrici ed 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, le lavoratrici ed i lavoratori dovranno essere utilizzati 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, dall'Associazione all'atto dell'assunzione, all'Ispettorato Provinciale del Lavoro territorialmente competente.

Al termine del rapporto l'Associazione è tenuta, relativamente ai contratti di tipo a1, a2, a trasmettere, alla Sezione Circostrizionale per l'Impiego competente per territorio, idonea certificazione dei risultati conseguiti dalla lavoratrici e dal lavoratore. Per i contratti di tipo b, alla scadenza, l'Associazione rilascia un attestato sull'esperienza svolta."

B) IL CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento è un contratto a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, e risulta disciplinato dall'art. 54 D.lgs. 276/03 e dalle norme del D.lgs. 368/01 per quanto compatibili, nonché dall'accordo interconfederale siglato l'1 febbraio 2004 sussidiario alla disciplina contrattuale.

Ha la finalità di realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o il reinserimento nel contesto lavorativo delle seguenti categorie di persone:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni (come tali intendendo, secondo il rinvio che l'accordo interconfederale fa al d.lgs. 297/02 di riforma del collocamento, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi);
- lavoratrici e lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- lavoratrici e lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- cittadini extracomunitari in possesso di regolare permesso di soggiorno
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da una disabilità fisica, sensoriale, intellettiva-relazionale o psichica.

L'assunzione mediante contratto d'inserimento può essere effettuata solo ove siano stati mantenuti in servizio almeno il 60% delle lavoratrici e dei lavoratori il cui contratto d'inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti, (ad esclusione delle lavoratrici e dei lavoratori dimessisi, licenziati per giusta causa, che abbiano rifiutato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che non abbiano superato il periodo di prova) intendendo per mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Ciò ad eccezione del caso in cui nei 18 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore sia venuto a scadere un solo contratto d'inserimento.

E' demandata alla contrattazione aziendale la definizione delle percentuali massime delle lavoratrici e dei lavoratori assunti con contratto d'inserimento.

Il contratto di inserimento non può avere durata inferiore a nove mesi e superiore a 18 mesi o 36 nel caso di persone affette da grave disabilità.

Per le figure professionali destinate nella categoria D la durata del contratto d'inserimento è fissata in 12 mesi.

Dal computo del limite massimo saranno esclusi gli eventuali periodi di servizio militare, civile o di astensione per maternità.

Il contratto d'inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata.

Il contratto d'inserimento è stipulato in forma scritta pena nullità con conseguente assunzione del lavoratore a tempo indeterminato.

Esso deve specificamente indicare il progetto individuale di inserimento, definito con il consenso del lavoratore e finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

Le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento e di realizzazione del progetto, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento delle finalità del contratto, sono demandate dal presente contratto a livello di contrattazione aziendale.

La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro andrà riportata nel libretto formativo.

Ai fini retributivi la lavoratrice ed il lavoratore assunto con contratto di inserimento potrà essere assegnato alla posizione economica iniziale della categoria di inquadramento inferiore alla categoria spettante, in applicazione del presente CCNL, alle lavoratrici ed ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

In tutti i casi in cui occorra procedere alla determinazione della forza lavoro, le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo numerico ad esclusione della L. 300/70.

ART. 22 RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Le Strutture Associative, ai sensi del D.Lgs. 6 settembre 2001 n. 368 in attuazione della Direttiva 1999/70/CE, possono apporre un termine alla durata del contratto di lavoro.

Il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato è consentito in relazione a particolari esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive delle Strutture Associative.

A titolo esemplificativo:

- per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (attività di soggiorni estivi, ecc.);
- per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture in situazioni di carattere contingente e durante il periodo di ferie;
- per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della Struttura Associativa anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;

- per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, riabilitativo-psico-pedagogica, assistenziale, nonché promozionale, anche in collaborazione con AA.SS.LL, Province, Regioni, Comuni, Ministeri od altri Enti ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;
- per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permessi e/o aspettative concessi dall'Amministrazione;
- in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte della lavoratrice o del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare ecc.);
- per le assunzioni legate ad esigenze straordinarie, nel limite massimo di 6 mesi, quando alle stesse non sia possibile fare fronte con personale in servizio.

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

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

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

Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato per sopperire a carenza stabili dell'organico e, comunque, nei casi seguenti:

- per la sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti per sciopero
- nel caso in cui l'azienda non abbia effettuato la valutazione dei rischi, prevista dall'art. 4 del D.lgs. n. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni
- nel caso in cui nell'unità produttiva sia operante una sospensione dei rapporti di lavoro in essere o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento d'integrazione salariale, che interessi lavoratrici e lavoratori adibiti alle medesime mansioni cui si riferisce il contratto a termine che si vorrebbe stipulare
- nel caso in cui nelle Strutture Associative si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (art. 4 e 24 L. 233/91) con mobilità che abbiano riguardato lavoratrici e lavoratori adibiti alle medesime mansioni cui si riferisce il contratto a termine che si vorrebbe stipulare salvo che tale contratto sia concluso:
 - a) per provvedere a sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti;
 - b) per assunzione a termine di durata non superiore a 12 mesi di lavoratrici e lavoratori in mobilità (art. 8 co. 2 l. 223/91);
 - c) per una durata iniziale non superiore a tre mesi.

E'ammessa l'assunzione a tempo determinato anche in assenza di specifiche ragioni e quindi della relativa indicazione in contratto:

- a) per la prosecuzione del lavoro del personale dipendente che abbia differito il pensionamento di anzianità ai sensi della L. 388/00 art. 75;
- b) per le assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori in mobilità;
- c) per le assunzioni dei disabili ex art. 11 della L. 68/99.

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

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

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

Se il contratto a tempo determinato ha durata inferiore a mesi sei il lavoratore potrà essere riassunto con un nuovo contratto a tempo determinato non prima di giorni dieci dalla data di scadenza del primo contratto.

Se il contratto a tempo determinato ha durata superiore a mesi sei il lavoratore potrà essere riassunto con un nuovo contratto a tempo determinato non prima di giorni venti dalla data di scadenza del primo contratto.

Nel rispetto degli intervalli temporali di cui sopra e della sussistenza delle comprovabili ragioni, non esistono limitazioni alla stipula di più contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore.

La percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può essere superiore al 15% del personale assunto a tempo indeterminato ad esclusione di quanto previsto ai punti b) e g).

Tale percentuale potrà essere ridefinita dal confronto tra le parti a livello aziendale.

ART. 23 LAVORO INTERMITTENTE

Le parti convengono di rinviare la definizione contrattuale dell'istituto di cui al presente articolo e disciplinarlo sulla base di specifici accordi interconfederali che dovranno intervenire entro e non oltre il 30 settembre 2004.

ART. 24 LAVORO RIPARTITO

Le parti convengono di rinviare la definizione contrattuale dell'istituto di cui al presente articolo e disciplinarlo sulla base di specifici accordi interconfederali che dovranno intervenire entro e non oltre il 30 settembre 2004.

ART. 25 SOMMINISTRAZIONE LAVORO

Le parti convengono di rinviare la definizione contrattuale dell'istituto di cui al presente articolo e disciplinarlo sulla base di specifici accordi interconfederali che dovranno intervenire definizione che avverrà entro e non oltre il 30 settembre 2004.

Nelle more si applicherà la disciplina contrattuale previgente di seguito riportata:

"LAVORO TEMPORANEO"

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 24 giugno 1997 n. 196, oltre che nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 1 lett. b) e c) della stessa, può essere concluso anche nelle seguenti fattispecie:

- per particolari punte di attività;*
- per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;*

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

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

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

Le lavoratrici ed i lavoratori con contratti di fornitura di lavoro temporaneo sono oggetto delle erogazioni derivanti dal livello di contrattazione aziendale ai sensi del punto 2 dell'art. 6 del presente CCNL nei termini definiti in tale ambito.

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

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

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

Le parti, in considerazione dei cambiamenti intercorsi ed intercorrenti in materia di governo del mercato del lavoro e di quanto definito al riguardo con il presente titolo, convengono di rincontrarsi, entro tre mesi dalla firma del presente CCNL, al fine di determinare, relativamente al rapporto "libero professionale", a quello di "collaborazione coordinata e continuativa" e al "lavoro ripartito", nel rispetto delle peculiari caratteristiche che gli sono proprie, una possibile ed opportuna regolazione, funzionale anche a qualificare il rapporto tra soggetti gestori presenti nel settore considerato, nonché per l'individuazione delle qualifiche da escludere dal ricorso al lavoro temporaneo."

ART. 26 TELELAVORO

Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della Struttura Associativa.

La telelavoratrice o il telelavoratore resterà in organico presso l'unità produttiva di origine o, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- volontarietà delle parti;
- possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
- individuazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione.

La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione e che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla RSU, o in sua assenza dalla R.S.A. o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro, concordate tra le parti, dovranno risultare da atto scritto costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale.

Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo ecc.. rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti alle lavoratrici ed ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

&#In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro.

Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire alle telelavoratrici ed ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo; alla partecipazione alla veste di elettorato attivo e passivo alla elezione delle RSU e ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il datore di lavoro provvederà ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle RSU, o in loro assenza alle R.S.A. o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/70 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (D.lgs. 626/94) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza della Struttura Associativa di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

E?facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 626/94, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

ART. 27 INSERIMENTO LAVORATIVO DEI SOGGETTI SOCIALMENTE SVANTAGGIATI

L'inserimento lavorativo dei soggetti socialmente svantaggiati e delle persone con disabilità, viene promosso per tutte le attività compatibili alle capacità lavorative dei medesimi in conformità alle vigenti norme in materia, in particolare dalla legge 12 marzo 1999 n. 68 e dal DPR n. 333/2000 e succ. modifiche.

In applicazione dell'art. 3 comma 3?della legge n. 68/99 e dell'art. 2, comma 5?del DPR n. 333/2000, il computo, ai fini della determinazione della quota di riserva, viene effettuato con riferimento alle figure inquadrare nelle categorie A,B,C, limitatamente al personale tecnico esecutivo svolgente funzioni amministrative ed afferenti all'area amministrativa.

ART. 28 PREAVVISO

La parte che esercita il diritto di recesso dal rapporto di lavoro deve rispettare un periodo di preavviso che è fissato in 30 giorni di calendario.

L'obbligo non sussiste nei seguenti casi:

- risoluzione del rapporto per giusta causa
- recesso durante o al termine del periodo di prova
- risoluzione del contratto allo scadere del contratto a tempo determinato
- risoluzione consensuale
- recesso al termine del periodo di prosecuzione del rapporto a seguito di opzione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia
- risoluzione del rapporto per mancata ripresa del servizio a seguito di reintegrazione e servizio militare.

Le dimissioni o il licenziamento devono risultare da atto scritto ed essere comunicate all'altra parte con modalità che diano certezza di ricevimento.

Durante il preavviso le parti hanno tutti gli obblighi e diritti derivanti dal rapporto di lavoro in essere.

Nei casi di recesso, in cui sussiste l'obbligo di preavviso, la parte che non lo rispetta deve compensare l'altra con una indennità sostitutiva, tranne l'ipotesi di preavviso non lavorato per forza maggiore.

E'facoltà delle parti concordare la possibilità di non effettuazione della prestazione durante il periodo di preavviso.

E'facoltà della parte che riceve la disdetta 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.

L'indennità sostitutiva del preavviso è comunque dovuta per situazioni di sopravvenuta impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa.

ART. 29 CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- mancato superamento del periodo di prova
- mancata ripresa del servizio a seguito di malattia, servizio militare e reintegrazione nei termini previsti ove esistenti
- dimissioni
- risoluzione consensuale
- scadenza del termine nei casi di contratto a tempo determinato
- licenziamento
- messa in mobilità
- decesso della lavoratrice o del lavoratore
- raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia
- inidoneità permanente per motivi di salute accertata per tramite le competenti commissioni mediche una volta espletate tutte le procedure per recupero al servizio attivo e proficuo lavoro a domanda dell'interessato anche nelle categorie inferiori.

ART. 30 RILASCIO DEI DOCUMENTI E DEL CERTIFICATO DI LAVORO

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

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

ART. 31 INDENNITA' IN CASO DI DECESSO

In caso di decesso della lavoratrice o del lavoratore, le indennità di cui agli artt. 28 e 86 del presente contratto (preavviso - trattamento di fine rapporto) devono essere liquidate agli aventi diritto, giuste le disposizioni contenute nell'art. 2122 del Codice Civile.

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

ART. 32 MODIFICAZIONE DEL LUOGO DI LAVORO

Rientra nel potere di direzione lo svolgimento della prestazione di lavoro in luogo diverso da quello indicato nel contratto di lavoro, attraverso:

- Trasferimento;
- Trasferta;
- Distacco.

Trasferimento

Per trasferimento individuale si intende lo spostamento temporaneo e/o definitivo della lavoratrice o del lavoratore in sedi diverse da quella di assegnazione.

Rientra nel pieno potere organizzativo della Struttura Associativa e non è soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della Legge n. 300/70 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei presidi, servizi, uffici della medesima unità produttiva attuale sede di assegnazione della dipendente o del dipendente.

Il trasferimento è disposto dal datore di lavoro a patto che avvenga nell'ambito delle articolazioni (unità produttive) della medesima Struttura Associativa e che sia motivato da ragioni tecniche ed organizzative sulla base di criteri e modalità concordate con le Organizzazioni sindacali a livello locale.

Le lavoratrici ed i lavoratori con disabilità grave ed i genitori o familiari lavoratori che assistono con continuità un parente o un affine con disabilità grave, tali riconosciuti ai sensi della legge 104/92 e succ. modificazioni, hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e possono essere trasferiti solo previo loro consenso.

Trasferta

Per trasferta o missione si intende lo spostamento provvisorio della lavoratrice/lavoratore verso una località diversa con distanza superiore a 20 km. rispetto a quella in cui esegue normalmente la propria attività.

La trasferta è disposta dal datore di lavoro.

L'attività svolta in trasferta può essere compensata mediante:

- il rimborso delle spese effettivamente sostenute documentate con adeguati giustificativi ed in caso di utilizzo del mezzo proprio il rimborso di 1/5 del costo della benzina per chilometro;
- un'indennità costituita unicamente da un importo forfetario;
- un'indennità forfetaria alla quale si aggiunge un rimborso analitico (sistema misto).

Il tempo di percorrenza è considerato a tutti gli effetti come servizio attivo.

Le modalità saranno definite in sede aziendale.

Distacco

Il distacco o comando, come disciplinato dalla vigente normativa in materia si ha quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratrici o lavoratori a disposizione di altro datore di lavoro a favore del quale deve essere adempiuta la prestazione di lavoro.

Il distacco può essere disposto a condizione:

- che vi sia il consenso del lavoratore
- che sia temporaneo indipendentemente dalla durata
- che sia funzionale all'interesse produttivo del datore di lavoro distaccante e per tutta la durata del distacco che il lavoratore effettui la prestazione lavorativa a favore del destinatario
- che permanga il potere direttivo del distaccante eventualmente, in parte, delegato al destinatario
- che non configuri illegittima interposizione di manodopera
- che, ove il luogo di lavoro disti oltre 50 km rispetto al luogo dove il lavoratore è normalmente occupato, sussistano ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive.
- che, ove il distacco comporti un mutamento di mansioni con una riduzione e/o specializzazione dell'attività effettivamente svolta, vi sia il consenso del lavoratore interessato a ratifica dell'equivalenza delle mansioni.

Rimangono a carico del distaccante gli oneri relativi al trattamento economico (retributivo, contributivo e assicurativo) e normativo del lavoratore distaccato mentre sono a carico del destinatario gli obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Il datore di lavoro che ottiene la prestazione potrà procedere al rimborso degli oneri sostenuti dal datore distaccante.

Il datore di lavoro distaccante potrà procedere ad assumere con contratto a termine altro lavoratore.

A livello aziendale saranno definiti i criteri attuativi dell'istituto.

TITOLO V NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

ART. 33 RITARDI ED ASSENZE

La lavoratrice e il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze e/o utilizzando altro idoneo mezzo di rilevazione.

I ritardi devono essere adeguatamente giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso arrotondato al quarto d'ora superiore. E' fatto salvo il recupero se possibile.

In caso di ripetuti ritardi, si darà luogo, oltre che alla trattenuta, anche ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 35.

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.

L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi è considerata mancanza gravissima ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 35.

ART. 34 DOVERI DEL PERSONALE

Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti a svolgere la propria prestazione lavorativa, conformemente alle mansioni assegnate, secondo l'orario di lavoro concordato e nel luogo stabilito.

Sono altresì considerati, nel rispetto negli artt. 2104 e 2105 c.c., obblighi della lavoratrice e del lavoratore:

la particolare diligenza richiesta dalla specificità delle mansioni assegnate, dalla natura della prestazione e dalla particolare tipologia dell'utenza e della Struttura Associativa;
l'osservanza ed il rispetto delle disposizioni impartite dal datore di lavoro o dai suoi collaboratori per l'esecuzione, la disciplina, la sicurezza e l'igiene del lavoro;
il divieto di concorrenza, l'obbligo di riservatezza e comunque la tenuta di un comportamento leale nei confronti del datore di lavoro.

Le lavoratrici ed i lavoratori, nel rispetto della subordinazione gerarchica e dell'organizzazione del lavoro, devono improntare i loro comportamenti verso gli ospiti e loro congiunti, i rappresentanti della Struttura Associativa, i superiori, il pubblico ed i colleghi al massimo rispetto ed educazione.

I superiori, nel rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, impronteranno i rapporti con loro alla collaborazione e al rispetto.

È vietato ai dipendenti ritornare nei locali di lavoro ed intrattenersi oltre l'orario di lavoro prescritto, introdurre estranei, salvo che per ragioni autorizzate dall'Amministrazione.

Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti ad uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge.

ART. 35 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari sono adottati dal datore di lavoro in conformità all'art. 7 della legge n. 300/70, e successive modifiche ed integrazioni.

Devono essere adottati nel rispetto delle seguenti procedure:

a) contestazione degli addebiti al lavoratore

- redatta in forma scritta
- avente i requisiti della specificità, dell'immediatezza ed immutabilità dei fatti contestati
- portata a conoscenza del lavoratore (si considera assolto l'obbligo di conoscenza dell'atto per il solo fatto che l'atto sia giunto al destinatario anche se lo stesso viene rifiutato).

La contestazione degli addebiti deve essere recapitata, nel rispetto delle procedure di cui sopra, alla lavoratrice o al lavoratore non oltre il termine di 30 (trenta) giorni dal momento in cui, fermo restando l'obbligo dei diretti superiori gerarchici del lavoratore di riferire tempestivamente dell'infrazione agli organi titolari del potere disciplinare, gli organi direttivi della Struttura Associativa hanno avuto piena ed effettiva conoscenza della mancanza commessa;

b) audizione e difesa del lavoratore

- assegnazione di un termine di giorni 5, decorrente dalla contestazione, affinché il lavoratore possa produrre le proprie esaurienti difese e controdeduzioni in forma scritta o, entro il medesimo termine, richiedere di essere sentito oralmente
- è facoltà della lavoratrice o del lavoratore di avere assistenza da parte di un rappresentante dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;

c) provvedimenti conservativi

- comunicazione del provvedimento sanzionatorio entro giorni 30 dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per la presentazione delle controdeduzioni

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

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

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

- non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e adeguata giustificazione ai sensi dell'art. 33 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- non esegua le mansioni connesse alla qualifica posseduta ed ai compiti assegnati dalla Amministrazione;
- ometta di controfirmare il registro delle presenze e/o di utilizzare altro idoneo mezzo di rilevazione della presenza;
- compia insubordinazione nei confronti di superiori gerarchici;
- esegua i compiti affidatigli negligenza o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite e/o alle indicazioni assistenziali e/o educative;
- tenga un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti e i loro rappresentanti, le altre o altri prestatori di lavoro ed ogni terzo con il quale venga in contatto;
- violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura Associativa, non attui metodologie assistenziali, educative, didattiche o riabilitative proposte dalla équipe direttiva;

- compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio alla economia, all'ordine e all'immagine della Struttura Associativa;
- fumi nei locali nonostante l'espresso divieto;
- ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento di domicilio anche di carattere temporaneo;
- violi, o non osservi le norme igienico-sanitarie e di sicurezza di cui alle disposizioni di legge qualora non diversamente sanzionato dalle stesse, nonché le misure di prevenzione infortuni e le disposizioni a tale scopo emanate dalla Struttura Associativa;
- ometta di fornire entro 24 ore dalla conoscenza dell'illecito commesso nella circolazione stradale, in quanto conduttore di automezzi della Struttura Associativa, tutte le notizie relative la commessa violazione nonché i dati personali e della patente.

Ove 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:

- nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- per assenza ingiustificata superiore a 3 (tre) giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente o seguente alle festività ed alle ferie;
- per recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno;
- per assenza per simulata malattia o infortunio;
- per introduzione di persone estranee nell'azienda stessa senza permesso dell'Amministrazione;
- per abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- per alterazione o falsificazione delle indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque, volontariamente annotazioni su questi anche per conto di colleghi;
- per l'utilizzo di mezzi, attrezzature, beni, ecc. della Struttura Associativa a fini personali;
- per il conseguimento di interesse privato nello svolgimento del rapporto di lavoro;
- per violazione del segreto professionale e di ufficio;
- per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti e alla Struttura Associativa;
- per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- per compimento di atti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- per svolgimento di attività continuativa privata nell'ambito del settore di intervento della Struttura Associativa e comunque per conto terzi con esclusione dei rapporti di lavoro a tempo parziale opportunamente comunicato;
- per i casi di concorrenza sleale posto in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente (art. 2105 CC);
- per contraffazione o mendace dichiarazione sulla documentazione inerente l'assunzione e successive.

E' facoltà dell'Amministrazione provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari nei casi di notevole inadempimento in cui è prevista la possibilità di adozione del provvedimento di licenziamento.

Alla dipendente o al dipendente con sospensione cautelativa viene concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia.

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

ART. 36
PATROCINIO LEGALE DELLE DIPENDENTI O DEI DIPENDENTI PER FATTI CONNESSI
ALL'ESPLETAMENTO DEI COMPITI DI UFFICIO

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

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

ART. 37
RESPONSABILITA' CIVILE DELLE DIPENDENTI O DEI DIPENDENTI
NEI RAPPORTI CON L'UTENZA

La responsabilità civile delle dipendenti e dei dipendenti nei loro rapporti con l'utenza di cui all'art. 5 della Legge 13.5.1985 n. 190, verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dalle singole Strutture Associate.

ART. 38
INFRAZIONI AL CODICE DELLA STRADA

Alla lavoratrice o al lavoratore con qualifica di autista che, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, sia dall'autorità ritirata la patente per condurre autoveicoli, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

All'autista, in questo periodo, potranno essere assegnate, previo accordo tra le parti in sede locale, ove ve ne sia la possibilità, altre mansioni ed in questo caso percepirà la retribuzione della posizione economica nella quale verrà a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse le mansioni assegnate dalla Struttura Associativa, si darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso verrà corrisposta all'autista l'indennità di anzianità e le altre indennità eventualmente spettanti secondo la retribuzione percepita al tempo del ritiro della patente stessa.

E' considerata mancanza gravissima ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 35 il comportamento della lavoratrice o del lavoratore cui è affidata la conduzione di automezzi delle Strutture Associate che, commettendo illeciti nella circolazione stradale non fornisca entro 24 ore dalla conoscenza dell'accadimento tutte le notizie relative la commessa violazione nonché i dati personali e della patente.

ART. 39
COPERTURA ASSICURATIVA UTILIZZO MEZZI PROPRI DI TRASPORTO

La Struttura Associativa dovrà stipulare idonea polizza di copertura assicurativa per i rischi non coperti dalla propria assicurazione, a tutela della lavoratrice o del lavoratore che per ragioni di servizio venga espressamente autorizzato per iscritto all'utilizzo di mezzi propri di trasporto.

TITOLO VI
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 40
OBIETTIVI

Con le norme sulla classificazione del personale le parti, nel superare definitivamente il precedente sistema d'inquadramento, hanno inteso introdurre un nuovo e diverso sistema idoneo a consentire un equo temperamento tra la valorizzazione dell'autonomia organizzativa delle Strutture Associate, le esigenze di sviluppo professionale dei dipendenti delle stesse ed il rispetto dei vincoli di bilancio e delle risorse contrattualmente definite.

Le norme sull'inquadramento e classificazione del personale sono, in sostanza, finalizzate al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, al potenziamento dell'efficienza ed efficacia gestionale, alla razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro attraverso l'incentivazione della motivazione del personale cui viene garantito il riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.

In questa stessa ottica ed, in particolare, in relazione allo sviluppo professionale, si pone la disponibilità del personale all'integrazione e alla interscambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse posizioni lavorative senza che ciò di per sé configuri l'acquisizione di alcun diritto soggettivo né automatismo alcuno, mentre sarà elemento di valutazione a fini dell'applicazione dell'art. 43.

ART. 41
9; 9; 9; IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Il nuovo sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate A, B, C, D, E, F.

La corrispondenza delle posizioni economiche alle rispettive categorie è indicata dall'art. 77.

L'inquadramento del personale nelle sei categorie è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

Le categorie sono individuate mediante le declaratorie previste dall'art. 44 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nelle categorie stesse, corrispondenti a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative.

Nell'ambito della stessa categoria le mansioni si considerano equivalenti indipendentemente dalla posizione economica attribuita.

I profili professionali inerenti a ciascuna categoria, così come descritti, hanno carattere esaustivo e descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie.

I compiti e le responsabilità di ciascun profilo sono, invece, indicati a titolo esemplificativo.

Ciascun dipendente è tenuto a svolgere anche attività complementari e/o strumentali a quelle inerenti lo specifico profilo.

Nell'ipotesi in cui venissero individuati da parte degli organi di governo nazionali o regionali nuovi o diversi profili professionali per il settore non contemplati nel presente contratto, le parti si incontreranno per definire, sulla base della declaratoria di cui all'art. 44 l'inquadramento conseguente delle lavoratrici e dei lavoratori.

ART. 42 NORMA GENERALE D'INQUADRAMENTO

Il personale in servizio alla data di stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro viene inserito nel nuovo sistema di classificazione sulla base delle declaratorie professionali e dei trattamenti economici in godimento, secondo la tabella di equivalenza tra vecchi e nuovi profili di cui allegato 2 e senza che ciò comporti alcun mutamento o riduzione nelle mansioni sino a tal momento svolte in forza delle declaratorie di cui all'art. 37 del previgente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il personale neo-assunto verrà inquadrato nella categoria spettante, sulla base delle declaratorie e dei profili e con inserimento nella posizione indicata nell'art. 44.

ART. 43 CRITERI E PROCEDURE PER I PASSAGGI ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA.

All'interno di ciascuna categoria si individuano sei posizioni economiche che implicano, esclusivamente, una progressione economica nell'ambito della categoria di appartenenza.

La progressione economica verrà disciplinata da contrattazione integrativa a livello aziendale nel limite delle risorse finanziarie esistenti e rese disponibili, nonché sulla base dei seguenti criteri integrabili e definibili circa le modalità applicative, in sede decentrata:

- anzianità di servizio nella struttura
- assenza di provvedimenti disciplinari
- basso tasso di assenteismo
- arricchimento e qualificazione professionale (partecipazione a corsi professionali, di aggiornamento ecc.)
- impegno e qualità della prestazione professionale.

La progressione orizzontale potrà realizzarsi con un passaggio singolo da una posizione economica alla successiva. L'istituto avrà decorrenza dal 1/1/2006, tra un passaggio e l'altro dovrà decorrere un periodo di tempo non inferiore ad anni due.

A decorrere dal 1.1.2005, il personale assunto nel livello economico iniziale delle categorie A,B,C, ove non siano intervenuti accordi in sede locale di applicazione della progressione economica, decorsi 24 (ventiquattro) mesi dalla data di assunzione e comunque non prima dell'1.1.2007, sarà inquadrato nel 2^o livello economico.

Entro il 30 giugno 2006 le parti firmatarie del presente contratto si incontreranno per verificare il livello di applicazione di meccanismi di progressione.

Il passaggio da una posizione economica all'altra, per effetto del presente articolo, determina l'assorbimento degli elementi retributivi aggiuntivi (ad es. assegni ad personam, superminimi, ecc.) in ragione del 50% per ogni singolo passaggio.

Ove la somma da riassorbire sia inferiore al 50% dell'incremento economico, avverrà in un'unica soluzione all'atto del primo passaggio.

ART. 44 DECLARATORIA DELLE CATEGORIE

Le categorie di cui al presente articolo sono individuate mediante le seguenti declaratorie:

CATEGORIA A:

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

- capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, in esecuzione di compiti assegnati e secondo prassi e metodologie definite
- responsabilità riferita al corretto svolgimento delle proprie attività

Il profilo è: operatore generico

Il suddetto profilo riassume le qualifiche di:

addetta/o alle pulizie
addetta/o alle cucine
addetto al guardaroba
addetta/o alla lavanderia
operaia/o generica

A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

centralinista
fattorino

La posizione economica di assunzione per il profilo e le qualifiche previste nella categoria A viene fissata in A1.

CATEGORIA B:

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

- conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di attività esecutive, di natura tecnica, manuale ed igienico-assistenziale, riferite alle proprie qualificazioni professionali (acquisite attraverso l'esperienza lavorativa e/o percorsi formativi);
- autonomia e responsabilità relative alle attività assegnate nell'ambito di prescrizioni di massima.

Il profilo è: operatore qualificato

Il suddetto profilo riassume le qualifiche di:

operaia/o qualificato

A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

aiuto cuoca/o
autista patente B/C
addetta/o alla segreteria
accompagnatrice/ore

Vengono inoltre inserite, ad esaurimento, le seguenti qualifiche:

assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formata/o

La posizione economica di assunzione per tutti i profili previsti nella categoria B viene fissata in B1.

CATEGORIA C:

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

- conoscenze teoriche e/o specialistiche proprie della qualifica posseduta;
- capacità manuali e tecniche riferite alle proprie specializzazioni professionali;
- conoscenze idonee a svolgere eventuali funzioni di gestione e controllo di figure a minore contenuto professionale;
- autonomia e responsabilità riferite all'applicazione di metodologie definite ed applicate in precisi ambiti di intervento operativo nonché all'attuazione di programmi di lavoro, alle attività direttamente svolte e alle istruzioni emanate nell'eventuale funzione di gestione e controllo di figure a minore contenuto professionale.

Il profilo ? operatore specializzato

Il suddetto profilo riassume le qualifiche di:

operaia/o specializzato

A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

autista patente DK
cuoca/o
tecnica/o
capo operaia/o
coadiutrice/ore amministrativa/o
operatore socio-sanitario (OSS)

Vengono inoltre inserite, ad esaurimento, le seguenti qualifiche:

autista-accompagnatrice/ore
assistente domiciliare e dei servizi tutelari formato (ADEST-OTA-OSA, ecc)

educatrice/ore senza titolo
istruttrice/ore senza titolo
animatrice/ore senza titolo
insegnante senza titolo

La posizione economica di assunzione per tutti i profili previsti nella categoria C viene fissata in C1 ad eccezione degli operatori socio sanitari (OSS) per i quali la posizione economica di assunzione viene fissata in C2.

CATEGORIA D:

appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze teoriche-specialistiche in relazione al titolo professionale posseduto;
- capacità tecniche ed elevato contenuto professionale;
- partecipazione, elaborazione ed attuazione di programmi di lavoro;
- autonomia e responsabilità riferita all'attuazione dei programmi di lavoro, alle attività direttamente svolte, alle istruzioni emanate.

Il profilo è: operatore professionale

A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

assistente amministrativa/o
assistente sociale
educatrice/ore professionale
infermiere
fisioterapista
logopedista
terapista occupazionale
terapista della neuropsicomotricità dell'età evolutiva
tecnico della riabilitazione psichiatrica e psicosociale
animatore sociale
musicoterapista

Vengono inoltre inserite, ad esaurimento, le seguenti qualifiche: educatrice/ore con titolo

istruttrice/ore con titolo
animatrice/ore con titolo
psicomotricista

La posizione economica di assunzione per tutti i profili previsti nella categoria D viene fissato in D1 ad eccezione dell'assistente sociale, educatore professionale, fisioterapista, infermiere, logopedista, terapista occupazionale, terapista della neuropsicomotricità, tecnico dell'educazione, della riabilitazione psichiatrica e psico-sociale, animatore sociale, musicoterapista per i quali la posizione economica di assunzione viene fissata in D2.

CATEGORIA E:

appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze teoriche-specialistiche e/o gestionali
- capacità tecniche-amministrative-contabili, tecniche-organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa
- autonomia e responsabilità proprie della funzione esplicata.

Il profilo è: operatore responsabile

A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

collaboratrice/ore amministrativo
coordinatrice/ore di unità operativa

La posizione economica di assunzione per tutti i profili previsti nella categoria E viene fissata in E1

CATEGORIA F:

appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- specifica ed approfondita competenza e capacità professionale;
- costante aggiornamento nella propria disciplina;
- competenza progettuale e/o contabile;
- rilevante apporto al miglioramento dell'organizzazione del lavoro;
- autonomia direttiva e responsabilità proprie delle funzioni esplicate.

Il profilo è: operatore direttivo

A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

medico
psicologa/o
sociologa/o
responsabile di area
direttrice/ore generale
direttrice/ore sanitario

Vengono inoltre inserite, ad esaurimento, le seguenti qualifiche:

pedagogista

La posizione di assunzione per tutti i profili previsti nella categoria F viene fissata in F1

ART. 45
MANSIONI E VARIAZIONI TEMPORANEE DELLE STESSE

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

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

La lavoratrice o il lavoratore è tenuto a svolgere, nell'ambito della propria qualifica, quei compiti avente natura semplice (ad es.: utilizzo di computer, sistemi di videoscrittura, fotocopiatrice, telefax, disbrigo di commissioni presso altri uffici, etc.) che risultino marginali ma strettamente necessari in rapporto alle effettive condizioni organizzative.

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

L'assegnazione di mansioni superiori, per periodi superiori a 30 giorni, deve risultare da atto scritto da inserire nel fascicolo personale. I periodi relativi non sono cumulabili.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori compatibili con il titolo professionale posseduto sempre risultante da atto scritto, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratrice o di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi consecutivi.

ART. 46
CUMULO DELLE MANSIONI

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

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

ART. 47
PASSAGGIO AD ALTRA FUNZIONE PER INIDONEITA' FISICA

Nel caso in cui alla dipendente o al dipendente non venga riconosciuta l'idoneità fisica in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica dal Medico del Lavoro a tanto preposto, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, sarà esperito nel rispetto del potere organizzativo delle Strutture Associate, ogni utile tentativo per il recupero

della dipendente o del dipendente, dietro sua richiesta, in funzioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, nel corrispondente livello di posizione economica posseduto o, a richiesta dello stesso, anche in qualifica di posizione economica immediatamente inferiore, ove esista in organico la possibilità di tale utilizzo, in relazione alle coperture dei posti vacanti e comunque compatibilmente con le loro capacità residuali, garantendo il trattamento previsto dalla normativa vigente.

TITOLO VI ORARIO DI LAVORO

ART. 48 ORARIO NORMALE

L'orario "normale" di lavoro è contrattualmente fissato:

- in 36 ore settimanali di lavoro effettivo per tutto il personale inquadrato nelle categorie A, B, C, D,
- in 38 ore settimanali di lavoro effettivo per tutto il personale inquadrato nelle categorie E, F.

Le lavoratrici e i lavoratori che in virtù della nuova classificazione prevista dall'art. 44 si collocheranno in categoria E o F, manterranno l'orario di 36 ore settimanali, quale condizione di miglior favore, se già in atto al momento della stipula del Contratto Collettivo di Lavoro.

La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore ad un anno.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio e sempre che la lavoratrice e o il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni (art. 1 D.lgs. n. 66/03).

E' espressamente escluso dalla computabilità il tempo impiegato per recarsi al lavoro.

L'articolazione dell'orario normale di lavoro settimanale, fermo restando la facoltà di articolarlo su 5 o 6 giornate lavorative, sarà definita dalle Strutture Associative, sentite le rappresentanze sindacali.

ART. 49 DURATA MASSIMA ORARIO DI LAVORO

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è fissata in 56 ore ed include le ore di lavoro straordinario.

La durata media settimanale dell'orario non potrà in alcun caso superare le 48 ore comprese le ore di lavoro straordinario e al netto delle ore di lavoro straordinario per le quali il lavoratore beneficia di un riposo compensativo in alternativa alla retribuzione.

In considerazione delle particolari finalità ed attività esercitate senza fine di lucro dalle Strutture Associative, il computo viene effettuato con riferimento ad un periodo non superiore all'anno e con esclusione dei periodi di ferie e di assenze per malattia.

Ai fini dell'obbligo di comunicazione di superamento delle 48 ore settimanali alla Direzione Provinciale del Lavoro e Servizio Ispezione competente per territorio, i termini della comunicazione decorreranno dalla scadenza del termine di riferimento come stabilito dal presente contratto.

ART. 50 LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come fissato dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso nei limiti di 100 ore annue per far fronte ad effettive esigenze di servizio, a richiesta del datore di lavoro in forma scritta.

Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore di ordinaria programmazione del lavoro, il tetto annuo di ore straordinarie è utilizzabile secondo criteri definiti nell'ambito del confronto tra le parti in sede aziendale.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è comunque ammesso, in relazione a:

- casi eccezionali, esigenze tecnico produttive ed impossibilità a fronteggiarle attraverso l'assunzione di altre lavoratrici o lavoratori;
- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo ad un pericolo grave o immediato ovvero un danno alle persone o ai servizi;
- eventi particolari come manifestazioni collegate alle attività associative.

Il lavoro straordinario, deve essere computato a parte, separatamente dal computo delle ore ordinarie e compensato con una quota oraria della retribuzione ordinaria maggiorata del 20%. Per le ore di straordinario prestato in orario di lavoro notturno o nei giorni festivi per legge la quota di retribuzione oraria in atto è maggiorata del 30%. Per le ore di straordinario prestato in orario di lavoro notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%.

A richiesta delle lavoratrice ed ai lavoratori possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, riposi compensativi. I riposi compensativi dovranno essere goduti entro 90 giorni computati dal primo giorno del mese successivo alla prestazione.

I riposi compensativi non si computano ai fini della media di cui all'art. 4 del D.lgs. n. 66/03.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie cui si applica la disciplina legale e contrattuale vigente per il lavoro straordinario per il personale a tempo pieno.

ART. 51 LAVORO NOTTURNO, FESTIVO

Lavoro notturno

Per lavoro notturno si intende la prestazione lavorativa ordinaria di almeno 7 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 24 e le ore 5 del mattino.

E' vietato adibire al lavoro notturno:

- le donne dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 104/92 e succ. mod.

Alla lavoratrice e al lavoratore, ove ne ricorrano i requisiti, spettano le seguenti indennità:

- euro 2,30 lorde per ogni ora di servizio effettivamente prestato nella fascia oraria tra le 22 alle 6

Lavoro Festivo

Per lavoro festivo si intende la prestazione lavorativa ordinaria effettuata in giorno festivo.

Alla lavoratrice e al lavoratore, ove ne ricorrano i requisiti, spettano le seguenti indennità:

- euro 15,50 lorde per ogni prestazione effettivamente resa in giornata festiva e di durata superiore alla metà del turno, ridotta a euro 7,75 se la prestazione, sempre in giornata festiva, è di durata pari o inferiore alla metà del turno.

Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo, al dipendente, non può essere corrisposta più di un'indennità festiva.

ART. 52 RIPOSI E PAUSE

riposo giornaliero e pause

In considerazione della natura delle attività svolte dalle Strutture Associative caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, in deroga alla disciplina prevista dagli art. 7 e 8 del D.lgs 66/2003, le parti convengono:

di considerare assolto il diritto della lavoratrice e del lavoratore a beneficiare della prevista pausa, ove l'orario giornaliero supera il limite di 6 ore consecutive e che per ragioni organizzative non interrompono il turno;

di definire in minimo 8 ore consecutive il diritto della lavoratrice e del lavoratore al riposo giornaliero, fatte salve le attività caratterizzate da turni di lavoro frazionati durante la giornata. L'articolazione dell'orario garantirà comunque adeguate misure di riposo. La determinazione della durata del riposo giornaliero, nell'ambito della deroga pattuita, sarà definita in sede di confronto aziendale.

RIPOSO SETTIMANALE

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale in un giorno che, di norma, deve coincidere con la domenica.

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

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di smonto turno.

ART. 53 FERIE

Le lavoratrici e i lavoratori per ogni anno solare di servizio effettivamente prestato, maturano il diritto ad un periodo di ferie pari a trenta giorni lavorativi per i quali verrà erogata la corrispondente normale retribuzione fissa mensile.

Qualora l'orario di servizio settimanale sia distribuito su cinque giornate lavorative (settimana corta), il computo dei giorni di ferie spettanti deve essere sempre effettuato con riferimento a sei giornate lavorative settimanali.

Durante il periodo di fruizione delle ferie alla lavoratrice o al lavoratore deve essere corrisposta la normale retribuzione in godimento.

La lavoratrice o il lavoratore che inizi o cessi il rapporto di lavoro durante l'anno di maturazione ha diritto, per ogni mese di servizio prestato, ad $1/12$ del periodo di ferie spettanti e le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

La lavoratrice o il lavoratore ha diritto, in sostituzione delle festività soppresse, a cinque giornate di permesso, da fruirsi entro l'anno solare.

Il periodo di fruizione delle ferie viene stabilito dall'Amministrazione attraverso la predisposizione di un piano ferie da adottarsi entro il mese di maggio di ogni anno. I criteri e le modalità per la definizione del piano ferie e la fruizione delle stesse, sono definiti attraverso esame congiunto con le RSA o RSU entro il mese di marzo. Verrà garantita comunque ad ogni lavoratrice e lavoratore un periodo estivo non inferiore a 15 giorni continuativi.

Il piano ferie dovrà tenere conto delle indicazioni che le lavoratrici e i lavoratori, nel rispetto dei criteri stabiliti, dovranno fare pervenire entro il mese di aprile.

I periodi di sospensione delle attività stabiliti dalla amministrazione, sono computati nelle ferie, ad eccezione delle festività soppresse di cui al 5° capoverso che possono anche essere fruiti in altro periodo, anche frazionato purché non inferiore alle due ore, scelto da ogni dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Di norma le ferie vanno godute entro l'anno di maturazione. In caso di impossibilità derivante da motivate esigenze, le stesse dovranno essere accordate e fruiti entro il semestre successivo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie, trattandosi di diritto irrinunciabile e non monetizzabile.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Ai fini della sospensione del decorso delle ferie in caso di insorgenza di malattia, anche in paesi esteri, le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti ad inviare, nei modi e nei tempi previsti dalla vigente normativa, idonea certificazione medica.

Il godimento dei singoli periodi di ferie è sempre subordinato a preventiva espressa autorizzazione scritta rilasciata dall'Amministrazione così come la mancata autorizzazione o il diniego.

Il diritto alle ferie non maturerà in tutti i casi in cui è espressamente escluso dalle normative vigenti.

ART. 54 FESTIVITA'

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

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

In occasione delle suddette festività decorre a favore della lavoratrice o del lavoratore la normale retribuzione di cui all'art. 77.

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

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

Ove accertate esigenze di servizio non consentano il riposo compensativo, la dipendente o il dipendente avrà come compenso una corrispondente quota economica.

ART. 55 PRONTA DISPONIBILITA'

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

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 54 del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore, dà diritto ad un compenso di euro 20,66 lordi per ogni 12 ore.

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

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

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

ART. 56 SERVIZIO CON OBBLIGO DI RESIDENZA NELLA STRUTTURA

Nei casi di servizi residenziali continuativi, alle lavoratrici ed ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di euro 75,00.

Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura aventi caratteristiche di occasionalità e per periodi non superiori ai dieci giorni al mese, tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di euro 5,00.

Gli orari di reperibilità compresi nelle ore di riposo, notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti, non sono ovviamente conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro così come definito dall'art. 48.

Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate verranno computate come ore straordinarie e retribuite come previste dall'art. 50.

L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di obbligo di residenza nella struttura vengono definite dalla Struttura Associativa per confronto tra le parti in sede locale favorendo un equo meccanismo di rotazione.

TITOLO IX PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

ART. 57 PERMESSI E RECUPERI

Alla lavoratrice ed al lavoratore possono essere concessi dalla Struttura Associativa, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 36 ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a 5 (cinque) giornate di cui all'art. 54 del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Entro i tre mesi successivi a quello della fruizione del permesso, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenute/i 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'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante per il numero di ore non recuperate.

ART. 58 CONGEDO MATRIMONIALE

La lavoratrice o il lavoratore non in prova, in occasione del matrimonio ha diritto ad un periodo di permesso retribuito, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, decorrenti dal giorno del matrimonio stesso.

ART. 59 TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA'/font>

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, o in alternativa del lavoratore padre, si fa riferimento al D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151(testo unico delle disposizioni legislative in materia di congedi di maternità e paternità, congedi parentali, riposi, permessi e tutela e sostegno della maternità e paternità) come modificato ed integrato dal D.lgs. 23 aprile 2003 n. 115, nonché nell'art. 42 comma 5?dal comma 106 dell'art. 3 della L. 24 dicembre 2003 n. 350 (cd. finanziaria 2004).

La Struttura Associativa integrerà, per il solo periodo di astensione obbligatoria, l'indennità INPS pari all'0% della retribuzione media giornaliera fino alla concorrenza del 100%.

Tale integrazione non potrà essere comunque superiore alla retribuzione netta pari a quella di una lavoratrice e di un lavoratore in forza.

ART. 60 CONGEDI FAMILIARI

Ai sensi del D.M. 278/2000 attuativo dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, le lavoratrici o i lavoratori hanno diritto a fruire di:

a) permessi retribuiti

nella misura complessiva di tre giorni all'anno e con esclusione dal conteggio dei giorni festivi e non lavorativi, nei casi di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi;

nella misura massima di tre giorni per ogni evento e su determinazione dell'Amministrazione, in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

La fruizione del permesso avverrà previa comunicazione da parte dell'interessato dell'evento e dei giorni nei quali esso sarà utilizzato, allegando specifica documentazione nonché dettagliata relazione medica a supporto della motivazione che giustifica la richiesta.

Il permesso dovrà essere utilizzato nei sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

In alternativa, nel caso di grave infermità, le lavoratrici e o i lavoratori possono concordare con l'amministrazione, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per un periodo superiore a tre giorni.

L'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, comporterà una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti e fisserà i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Tali permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone con disabilità di cui all'art. 61 del presente contratto;

b) congedi non retribuiti

per gravi motivi familiari, relativi alla situazione personale, della famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del c.c. anche se non conviventi, nonché di persone con disabilità accertata ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 commi 1 e 3 della L. 104/92, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, computati secondo il calendario comune comprendendo i giorni festivi e non lavorativi.

Per gravi motivi si intendono:

- le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al capo b).
- le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al capo b).
- le situazioni di grave disagio personale, con esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- le situazioni, riferite sempre ai soggetti di cui al capo B con esclusione del richiedente, derivanti da una delle patologie definite dall'art. 2, comma 1, punto d) del D.M. 278/2000.
- La richiesta del dipendente dovrà avvenire in forma scritta, allegando specifica documentazione nonché dettagliata relazione medica a supporto della motivazione che giustifica la richiesta.
- L'Amministrazione, entro 20 giorni dalla richiesta, assumerà la decisione e ne comunicherà l'esito al dipendente.
- Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio, né a fini previdenziali.
- 9; Durante il congedo il lavoratore non può svolgere alcun altro tipo di attività lavorativa.

ART. 61 PERMESSI A TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI CON DISABILITA?/font>

Le lavoratrici e i lavoratori con disabilità riconosciuti tali per tramite della commissione medica dell'ASL ai sensi dell'art. 33 comma 1 e 3 della legge 104/92 hanno diritto alla fruizione dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della stessa legge senza che la stessa comporti una riduzione delle ferie e della tredicesima.

ART. 62

PERMESSI E CONGEDI PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI CON DISABILITA?/font>

I permessi di astensione dal lavoro sono riconosciuti ai sensi della legge n. 104/92 e D.lgs. n. 151/2001 come modificato nell'art. 42 comma 5? dall'art. 3 comma 106 della legge 24 dicembre 2003 n. 350.

Ai sensi degli artt. 33 e 42 del D.lgs. 151/2001 (T.U. maternità), la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi con soggetto con disabilità in situazione di gravità (art. 33 comma 1 e 3 L. 104/92) accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1 della legge 5 febbraio 1992 n. 104, fermo il diritto di fruire del congedo parentale di cui all'art. 32 del d.lgs. 151/2001 e del congedo per malattia del figlio, hanno diritto:

- al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati;
- in alternativa al prolungamento del congedo parentale e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, a fruire di due ore di riposo giornaliero retribuito ai sensi dell'art. 33 comma 2 della L. 104/92
- successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, a fruire dei permessi di cui all'art. 33 comma 3 della L. 104/92 fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese. Al raggiungimento della maggiore età tali permessi spettano a condizione che sussista la convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva;
- a fruire, in modo continuativo o frazionato, del congedo straordinario di cui al comma 2 dell'art. 4 della L. 53/2000 entro sessanta giorni dalla richiesta, per una durata complessiva di due anni e a condizione che la persona con disabilità non sia ricoverata a tempo pieno in una struttura specializzata.

Tale congedo non è cumulabile con le agevolazioni previste dai capi a) b) c).

Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione fino ad un importo complessivo massimo di euro 38.019,16 (per il 2004) rivalutabile, corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità con detrazione, quindi, nella denuncia previdenziale, dell'importo dell'indennità corrisposta dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente competente.

I permessi di astensione dal lavoro devono essere concordati preventivamente con l'amministrazione, con cadenza almeno mensile onde consentire il miglior servizio a favore degli assistiti.

ART. 63

DONAZIONE SANGUE O SUOI COMPONENTI

La lavoratrice o il lavoratore che cede gratuitamente il sangue o suoi componenti, nel rispetto delle vigenti normative in materia, ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata lavorativa in cui effettua la donazione percependo la normale retribuzione.

ART. 64
SERVIZIO MILITARE, SERVIZI ASSIMILATI E
RICHIAMO ALLE ARMI

Il lavoratore durante l'adempimento del servizio militare ha diritto alla conservazione del posto fino al congedo o all'invio in licenza illimitata in attesa di congedo.

Durante il servizio militare l'anzianità di servizio decorre a tutti gli effetti.

Terminato il servizio militare, il lavoratore deve porsi concretamente a disposizione del datore di lavoro entro un termine di 30 giorni altrimenti il rapporto si considera risolto.

I benefici previsti per i lavoratori in servizio militare si applicano anche agli obiettori di coscienza che effettuano il servizio sostitutivo civile ed alle lavoratrici o ai lavoratori che optano per il volontariato civile nei paesi in via di sviluppo nonché ai lavoratori arruolati in armi o corpi speciali regolati da norme di legge che equiparano il servizio prestato al normale servizio militare.

Tutti i lavoratori richiamati al servizio militare per qualunque esigenze delle forze armate hanno diritto alla conservazione del posto e non possono essere licenziati nei tre mesi successivi la ripresa del lavoro salvo che per giusta causa. Qualora il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro entro i periodi previsti dalla vigente normativa, è considerato dimissionario.

Per tutto il periodo di richiamo alle armi, al lavoratore viene anticipata un'indennità pari alla sua ordinaria retribuzione a carico dell'INPS.

ART. 65
ATTIVITA' DI VOLONTARIATO

Nel rispetto dell'art. 17 della legge 11 agosto 1991 n. 266 e successive modifiche ed integrazioni, le lavoratrici ed i lavoratori appartenenti ad organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della citata legge, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, hanno diritto di fruire di un regime di orario di lavoro concordato nell'ambito della distribuzione flessibile degli orari, secondo criteri definiti in sede aziendale.

ART. 66
SERVIZIO CIVILE VOLONTARIO

Nel rispetto dei principi etici e sociali affermati dalla Legge 64/2001 istitutiva del Servizio Civile Volontario si intende incentivare l'inserimento dei giovani volontari all'interno delle strutture associative Anffas e per tutte le finalità statutarie.

Il servizio civile volontario svolto, senza demerito, all'interno delle Strutture Associative, potrà essere valutato quale titolo preferenziale ai fini dell'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro.

ART. 67
ATTIVITA' DI PROTEZIONE CIVILE

Le lavoratrici ed i lavoratori appartenenti ad associazioni di volontariato di protezione civile, iscritte negli appositi registri ed albi regionali, nonché inserite nell'elenco nazionale dell'agenzia di protezione civile, hanno diritto, nel rispetto della normativa di cui al Dpr. 194/2001, di assentarsi dal posto di lavoro, secondo criteri concordati in sede aziendale.

ART. 68
PERMESSI ELETTORALI

Tutte le lavoratrici o i lavoratori operanti nei seggi elettorali in qualità di presidente, segretario, scrutatore, rappresentante di lista o di gruppo in occasione di qualsiasi tipo di consultazione elettorale, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni.

Le assenze per permessi elettorali dovranno essere comunicate preventivamente e per iscritto e dovranno essere giustificate dal lavoratore mediante la presentazione di idonea documentazione:

- certificato di chiamata per i componenti del seggio;
- certificato firmato dal presidente di seggio contenente l'indicazione delle giornate di effettiva presenza al seggio e l'orario di chiusura dello stesso.

ART. 69
PERMESSI PER CARICHE ELETTIVE

Nei limiti e con le modalità previsti dalla vigente normativa in materia le lavoratrici ed i lavoratori:

- eletti o nominati membri del parlamento europeo, nazionale o delle assemblee regionali, nonché coloro che sono chiamati a ricoprire cariche pubbliche in amministrazioni locali, hanno diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita per la durata del mandato;
- nominati giudici popolari presso le corti di assise, possono essere collocati in aspettativa non retribuita;
- componenti delle commissioni per l'impiego, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro, utilizzando permessi non retribuiti per il tempo necessario a partecipare alle riunioni delle commissioni. Con carico di comunicare l'assenza con tre giorni di anticipo.

ART. 70
PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO E PER ESAMI

Le lavoratrici ed i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari o legali 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, compatibilmente con le esigenze di servizio, all'ammissione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerate o esonerati dal prestare lavoro in orario straordinario e durante i riposi settimanali.

Le lavoratrici e i lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e di regolarità e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.

Su richiesta del dipendente, la Struttura Associativa concederà permessi retribuiti per la frequenza necessaria ai corsi di cui sopra sino a 150 ore annue individuali.

Tali ore, fermo restando il limite individuale, saranno utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio, arrotondato all'unità superiore.

Le priorità nella concessione dei suddetti permessi retribuiti sono fissate nell'ordine:

scuola dell'obbligo

scuola secondaria

corsi universitari attinenti alle materie di cui all'attività espletata alle strutture associative.

Le lavoratrici o i lavoratori, anche universitarie e universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di un giorno di permesso retribuito per sostenere le singole prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma la lavoratrice o 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 2 volte nello stesso anno accademico.

ART. 71 CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Ai sensi dell'art. 5 della L. 53/2000, le lavoratrici ed i lavoratori con almeno cinque anni di servizio, possono richiedere con un preavviso di almeno 60 giorni, un congedo non retribuito per la formazione, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il congedo, comportante una sospensione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, sarà concesso dalla Struttura Associativa ove non ostino comprovate esigenze organizzative ed in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio.

Il periodo di congedo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

ART. 72 QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE, ECM, AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE CONTINUA

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione, ECM, aggiornamento e formazione continua, necessari ad accrescere conoscenze e competenze professionali per una sempre migliore qualificazione delle prestazioni richieste dall'organizzazione del servizio e con priorità per l'acquisizione di titoli professionali imposti dai rapporti convenzionali e/o accreditamenti istituzionali.

Ai sensi dell'art. 6 della L. 53/2000, la formazione continua riguarda percorsi di formazione, predisposti prioritariamente dalle Strutture Associate o, dalle Strutture pubbliche o da altri Enti accreditati e certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito regionale, nazionale ed europeo.

In sede di contrattazione decentrata verranno individuate:

- le modalità in base alle quali programmare la qualificazione, la riqualificazione, l'aggiornamento o la formazione continua del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio nel rispetto delle priorità sopra indicate;
- il monte ore da destinare ai congedi, i criteri per l'individuazione delle lavoratrici e dei lavoratori per l'accesso ai corsi e la percentuale massima annua nel rispetto dei limiti di cui al capoverso successivo;
- le modalità di orario ed eventuale retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di qualificazione, riqualificazione, aggiornamento o formazione continua.

Le lavoratrici e i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale in servizio, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 110 ore annue.

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

Le lavoratrici ed i lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti di cui al presente articolo, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento per giusta causa, prima di cinque anni dalla acquisizione del titolo, saranno tenuti a restituire all'azienda i costi dalla stessa sostenuti per l'acquisizione dello stesso, proporzionalmente al periodo mancante al raggiungimento dei cinque anni, anche tramite compensazione con l'indennità dovuta a titolo di TFR.

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

I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dagli articoli 70 e 71.

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

ART. 73 MALATTIA

Le parti convengono di rinviare la definizione contrattuale dell'istituto di cui al presente articolo, definizione che avverrà entro e non oltre il 30 settembre 2004.

Nelle more si applicherà la disciplina contrattuale previgente di seguito riportata.

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

L'Amministrazione deve anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia. Inoltre, se la malattia è riconosciuta ed assistita dall'INPS, e l'infortunio dall'INAIL, l'Amministrazione deve integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

- a) *il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di tre anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso. Si fa salva ogni eventuale modifica che potrà avvenire a livello legislativo o di accordi interconfederali in materia. Il trattamento stesso non compete in caso di accertata*

trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve comunque essere superiore a quello che la lavoratrice o il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti, stipendiali fissi e non variabili l'integrazione va corrisposta in base alle norme di legge.

L'Amministrazione può recedere dal rapporto allorquando la lavoratrice o 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. L'Amministrazione deve anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL con conseguente obbligo della lavoratrice o del lavoratore di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che la lavoratrice o il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato a titolo d'emolumenti stipendiali fissi e non variabili.*

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

Nel caso in cui l'infortunio o malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'amministrazione a recuperare da chi è responsabile le somme da essa corrisposte a titolo di retribuzione e contributi subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

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

ART. 74 ASSICURAZIONI ED INFORTUNI SUL LAVORO

La Struttura Associativa è tenuta ad assicurare le lavoratrici o i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti.

In caso di infortunio occorso al dipendente con prognosi superiore a tre giorni, il datore di lavoro deve effettuare denuncia all'INAIL, corredata da certificato medico e su apposito modulo, entro due giorni da quello in cui ne ha avuto notizia ed indipendentemente da ogni valutazione sulla sua indennizzabilità.

L'infortunio dal quale sia dipesa la morte o il pericolo di morte, deve essere denunciato entro 24 ore dall'evento.

Il lavoratore è obbligato a:

- dare, al proprio datore di lavoro, immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche se di lieve entità, altrimenti perde il diritto all'indennità di legge per i giorni antecedenti alla comunicazione;
- produrre idonea certificazione;
- sottoporsi, salvo giustificato motivo alle cure mediche e chirurgiche ritenute necessarie dall'Istituto assicuratore;

La simulazione dell'infortunio o l'aggravamento doloso delle sue conseguenze comporta la perdita del diritto ad ogni prestazione e l'applicazione delle pene di cui all'art. 65 Dpr. 1124/65

In caso di malattia professionale, il datore di lavoro deve effettuare denuncia all'INAIL, corredata da certificato medico e su apposito modulo, entro i cinque giorni successivi a quello in cui il lavoratore gli ha comunicato la manifestazione della malattia.

Il lavoratore è obbligato:

- a denunciare la malattia professionale entro 15 giorni dal suo manifestarsi inteso come conoscenza della stessa, altrimenti perde il diritto all'indennizzo per tutto il periodo antecedente la denuncia;
- a sottoporsi, salvo giustificato motivo, alle cure mediche e chirurgiche ritenute necessarie dall'Istituto assicuratore.

Le relative indennità nella misura non superiore a quello che la lavoratrice o il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili, verranno anticipate dall'Amministrazione, con conseguente obbligo della lavoratrice o del lavoratore a rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione.

Nel caso in cui l'infortunio sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Amministrazione a recuperare da chi è responsabile le somme da essa corrisposte a titolo di retribuzione e contributi subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

ART. 75 TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO

Ai fini dell'applicazione dell'art. 18 del D.lgs. 19 settembre 1994 n. 626 "Attuazione delle direttive 89/391 CEE, 89/654 CEE, 89/655 CEE, 89/656 CEE, 90/269 CEE, 90/270 CEE, 90/394 CEE e 90/679 CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro" e successive integrazioni e/o modificazioni, nonché per tutte le materie demandate alla contrattazione e consultazione si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le OO.SS. e l'ANFFAS in data 14/6/1996.

Le parti si impegnano entro e non oltre sei mesi dalla stipula del presente accordo a rincontrarsi per verificare lo stato di attuazione dello stesso ed i suoi adeguamenti, intendendo garantire piena e puntuale attuazione della suddetta normativa.

TITOLO XII RETRIBUZIONE

ART. 76 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 valore tabellare mensile (corrispondente alla categoria ed alla posizione economica di inquadramento);
- eventuale retribuzione individuale di anzianità;
- eventuale indennità per mansioni superiori;
- eventuale assegno ad personam.

L'importo della paga oraria, a regime, è determinato dividendo la paga giornaliera, come sopra calcolata, per 6 per i dipendenti con orario settimanale di 36 ore, per 6,33 per i dipendenti con orario settimanale di 38 ore.

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 esplicita, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

ART. 77
INQUADRAMENTI E CONSEGUENTI RETRIBUZIONI

Tabella di inquadramento del personale

Categoria e posizione economica	Profilo	Qualifiche indicative
A1	Operatore generico	Addetto alle pulizie -addetta/o alle cucine -addetta/o al guardaroba -addetta/o alla lavanderia - operaia/o generica/o
A1		Centralinista -fattorino
B1	Operatore qualificato	Operaia/o qualificata/o
B1		Aiuto cuoca/o autista patente B-C
B1		Addetto segreteria
B1		Accompagnatrice/ore
C1	Operatore specializzato	Assistente domiciliare e dei servizi tutelari formato (Adest-Ota-Osa, ecc.) (ad esaurimento)
C1		Tecnica/o -capo operaia/o
C1		Autista accompagnatrice/ore - autista patente DK -cuoca/o - operaia/o specializzata/o
C1		Coadiutore amministrativo
C2		Operatore socio-sanitario (OSS)
D1		Assistente amministrativo
D2		Assistente sociale
D2		Educatrice/ore professionale
D2		Fisioterapista
D2		Infermiere
D2		Logopedista
D2		Terapista occupazionale
D2		Terapista della neuro psicomotricità
D2		Tecnico dell'educazione della riabilitazione psichiatrica e psicosociale
D2		Animatore sociale
D2		Musicoterapista
E1	Operatore responsabile	Collaboratore amministrativo
E1		Coordinatore unità operativa
F1	Operatore direttivo	Medico
F1		Pedagogista
F1		Psicologo
F1		Responsabile area

F1		Sociologo
F1		Direttrice/ore Generale
F1		Direttrice/ore sanitaria/o

Tabella della scala parametrica						
CATEGORIE	1	2	3	4	5	6
A	100	103	106	111	116	121
B	106	111	116	121	126	133
C	116	121	126	133	141	150
D	133	141	150	159	168	182
E	141	150	159	168	182	193
F	159	168	182	209	232	280

Tabella dei valori tabellari annui (dodici mensilit?)						
CATEGORIE	1	2	3	4	5	6
A	11.465,40	11.809,36	12.153,32	12.726,59	13.299,86	13.873,13
B	12.153,32	12.726,59	13.299,86	13.873,13	14.446,40	15.248,98
C	13.299,86	13.873,13	14.446,40	15.248,98	16.166,21	17.198,10
D	15.248,98	16.166,21	17.198,10	18.229,99	19.261,87	20.867,03
E	16.166,21	17.198,10	18.229,99	19.261,87	20.867,03	22.128,22
F	18.229,99	19.261,87	20.867,03	23.962,69	26.599,73	32.103,12

ART. 78
RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'

Le quote economiche maturate in relazione all'anzianità di servizio delle lavoratrici e dei lavoratori, alla data di prima stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, rimangono congelate.

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

ART. 79
TRATTAMENTO ECONOMICO CONSEGUENTE A
PASSAGGIO ALLA CATEGORIA SUPERIORE

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

Il passaggio da una posizione economica all'altra determina l'assorbimento degli elementi retributivi aggiuntivi (ad es. assegni ad personam, superminimi, ecc.).

ART. 80
ASSEGNI FAMILIARI O AGGIUNTA DI FAMIGLIA

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

ART. 81
CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE E RECLAMI SULLA BUSTA PAGA

La retribuzione deve essere corrisposta alla lavoratrice o al lavoratore in una data stabilita, comunque non oltre il 10° giorno successivo alla fine di ciascun mese.

Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo busta paga in cui devono essere distintamente specificati il nome della Struttura Associativa, il nome e la qualifica della lavoratrice o del lavoratore, il numero di matricola, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

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

Resta comunque la possibilità da parte della lavoratrice o del lavoratore di avanzare eventuali reclami, entro 60 giorni, per irregolarità riscontrate.

ART. 82
TREDICESIMA MENSILITA'

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrisondersi alla data del 20 dicembre di ogni anno, composta di uno stipendio base annuo come da inquadramento diviso dodici, dalla retribuzione individuale di anzianità e da eventuali assegni alla persona.

La tredicesima mensilità non spetta:

- per il periodo di tempo trascorso in congedo non retribuito per motivi di famiglia o in altra posizione che comporti la sospensione dello stipendio o salario
- per i congedi parentali previsti dal D.Lgs. 151/2001 art. 34 e art. 48

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

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

ART. 83
MENSA E VITTO

Le Strutture Associative, ove possibile, potranno istituire il servizio di mensa o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive.

Nel caso tra le modalità sostitutive venisse individuato l'uso di un ticket, il valore facciale dello stesso verrà definito in sede locale e non potrà essere inferiore a euro 3,00.

Hanno diritto ad usufruire del servizio mensa tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori il cui orario di lavoro, per oggettive esigenze di servizio si protragga oltre le sei ore consecutive giornaliere e non preveda un'interruzione superiore a due ore.

I dipendenti che ne hanno diritto, ove fruiscano del servizio mensa o della modalità sostitutiva, sono tenuti a contribuire nella misura fissa di euro 1,50 per ogni pasto; coloro che sono addetti all'assistenza degli utenti durante il pasto sono esclusi da tale contribuzione.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e l'interruzione deve essere rilevata con i normali mezzi di controllo.

ART. 84 ABITI DI SERVIZIO

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

Ai dipendenti cui sono assegnati 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 così come indicato dalla Legge 626/94.

ART. 85 ATTIVITA' DI SOGGIORNO

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

ART. 86 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

L'anzianità di servizio decorre dall'inizio dell'esecuzione del contratto sino alla data di cessazione del rapporto.

Essa decorre nei periodi di lavoro effettivo in cui vanno comprese le pause, i riposi settimanali, le festività e le ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente:

- a) per il personale impiegatizio deve essere corrisposta un'indennità di anzianità sino al 31 maggio 1982 nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio.
- b) 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.

- c) Per il personale non impiegatizio l'indennità di anzianità dovuta è commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31.12.73 al 31 maggio 1982.
- d) Le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

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

ART. 87 PREMIO DI INCENTIVAZIONE O PRODUTTIVITA'

Alle lavoratrici ed ai lavoratori in servizio alla data del 30.6.95 presso ex Sezioni che applicavano contratti o accordi nei quali era prevista l'erogazione di quote economiche a titolo di incentivazione o produttività, saranno corrisposte mensilmente le stesse quote economiche, ripartite in dodicesimi, a titolo di assegno alla persona non riassorbibile sotto la voce "premio di incentivazione o produttività".

La gestione di tale istituto è demandata al rapporto tra le parti in sede locale.

TITOLO XIII PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

ART. 88 TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo della lavoratrice o del lavoratore, stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto, l'Organizzazione Sindacale regionale o provinciale alla quale il lavoratore aderisce o a cui ha conferito mandato, potrà chiedere un incontro ai fini dell'esperimento del tentativo di conciliazione valido anche ai fini previsti dall'art. 410 del cod. proc. civ.

Il tentativo di conciliazione avverrà innanzi ad una commissione, composta da due membri, nominati uno per ciascuna delle parti entro dieci giorni dalla richiesta.

La commissione convocherà le parti presso la sede stabilita di comune accordo e tenterà la conciliazione della controversia.

Nella riunione le parti potranno essere assistite da persona o associazione di fiducia.

Il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato entro sessanta giorni dalla presentazione della richiesta. Trascorso tale termine il tentativo si considera comunque espletato ai fini dell'art. 412 bis del cod. proc. civ.

Ove il tentativo di conciliazione riuscisse, sarà formato processo verbale, redatto in quattro originali, sottoscritto dalle parti interessate e dai componenti della commissione i quali certificano l'autografia della sottoscrizione delle parti.

Si applicano per il deposito del processo verbale di avvenuta conciliazione le disposizioni di cui all'art. 411 ultimo comma del Cod. proc. Civ.

Per la validità e, quindi, l'inoppugnabilità, di una transazione stipulata in sede di conciliazione sindacale è necessaria l'assistenza e la sottoscrizione da parte del legittimo rappresentante della Organizzazione Sindacale di fiducia del lavoratore.

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

ART. 89
TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE PRESSO LA COMMISSIONE DI
CONCILIAZIONE DELLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO.

In caso di mancato accordo nel tentativo di conciliazione in sede sindacale, l'Organizzazione sindacale regionale e provinciale a cui la lavoratrice o il lavoratore aderisce o a cui abbia conferito il mandato potrà assistere le lavoratrici e i lavoratori interessati, promuovendo un tentativo facoltativo di conciliazione presso l'Ufficio del Lavoro competente, ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 del Cod. proc. Civ.

ART. 90
CLAUSOLE COMPROMISSORIE ED ARBITRATO IRRITUALE

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

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

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

- a) una o uno su nomina dell'Organizzazione sindacale territoriale cui aderisce la lavoratrice o il lavoratore o a cui abbia conferito il mandato;
- b) una o uno su nomina della Struttura Associativa;
- c) una o uno su nomina consensuale di quelle o di quelli già nominati con funzione di presidente. In caso di mancato accordo si svolgerà la procedura di cui all'arbitrato irrituale.

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

- a) una o uno su nomina dell'Organizzazione sindacale territoriale cui aderisca la lavoratrice o il lavoratore o a cui abbia conferito il mandato.
- b) una o uno su nomina della Struttura Associativa;

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

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

Le spese dell'arbitrato e di compenso degli arbitri saranno regolati in pari quota dalle Struttura Associativa e dalle OO.SS. che hanno nominato gli arbitri.

ART. 91 FACOLTA' DELLE PARTI DI ADIRE L'AUTORITA' GIUDIZIARIA

E' sempre fatta salva la facoltà delle parti di adire l'Autorità giudiziaria senza esperire le procedure di cui al precedente art. 88.

ART. 92 COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

ANFFAS Onlus e le OO.SS. firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le dipendenti e i dipendenti delle Strutture Associative, concordano la costituzione della Commissione Paritetica Nazionale, con sede presso la Sede Nazionale in Roma via Gianturco,1, formata da tre rappresentanti delle OO.SS. FP-CGIL, CISL FPS, UIL-FPL e tre rappresentanti dell'Associazione con il compito di dirimere eventuali controversie interpretative derivanti dall'applicazione in sede locale del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le parti sono abilitate a chiedere, a mezzo lettera raccomandata, la convocazione di detta commissione che si riunirà entro quindici giorni dalla data della richiesta.

La richiesta dovrà contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia.

L'eventuale accordo sull'interpretazione della norma sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto.

NORMA PROGRAMMATICA

Le parti, preso atto delle norme previste dal D.lgs. del 21 aprile 1993 n. 124 come modificata dalla L. 335/95 e successive integrazioni e o modificazioni, in materia di previdenza complementare si impegnano ad assumere tutte le iniziative necessarie per la costituzione di un fondo di previdenza complementare, in coerenza con i principi contenuti nelle disposizioni citate.

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

Le parti concordano quindi di costituire entro tre mesi dalla firma del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, un gruppo di lavoro paritetico che potrà avvalersi dell'apporto di esperti in materia.

Nota congiunta n. 1

Le parti convengono che, ove in ambito territoriale, attraverso il confronto tra le stesse, si evidenziassero in rapporto con le diverse realtà locali, in relazione all'adeguamento delle rette e dei corrispettivi dei servizi erogati, condizioni tali da non consentire il rispetto delle decorrenze date dal presente contratto, possono essere definiti, a tale livello, percorsi temporali diversamente articolati, eventualmente, anche con il supporto degli organismi nazionali, tesi ad evitare l'insorgenza di crisi aziendali. Analogamente si procederà per le realtà locali che presentano situazioni di crisi aziendale denunciate nel rispetto delle vigenti leggi (n. 223/91) durante il periodo di vigenza del presente contratto.

ALLEGATO 1

Posizione economica di provenienza	Qualifiche del precedente CCNL	Area servizi	Area amministrativa	Area socio-sanitaria-assistenziale-educativa	Declaratorie delle qualifiche di provenienza	Categoria e posizione economica	Profilo	Qualifica indicativa	Declaratoria
A1	Addetta/o alle pulizie	X			Si rimanda alla declaratoria della posizione economica A1 di cui all'art. 37 del testo contrattuale 1998/2001 che ?da ritenersi integralmente ritrascritta	A3	Addetta/o alle pulizie		
A2	Addetta/o alle cucine -addetta/o al guardaroba - addetta/o alla lavanderia - operaia/o generica/o	X				A4	Addetta/o alle cucine -addetta/o al guardaroba - addetta/o alla lavanderia -operaia generica/o		
A2	Centralinista – Fattorino		X			A4	Centralinista - Fattorino		
A2	Ausiliaria/o socio sanitaria/o				X	A4	Ausiliaria/o socio sanitaria/o (ad esaurimento)		
A3	Aiuto cuoca/o autista patente B-C operaia/o qualificata/o	X				B4	Aiuto cuoca/o autista patente B-C operaia/o qualificata/o		
A3	Assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formato				X	B4	Assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formato (ad esaurimento)		
A3	Ausiliario socio sanitario specializzato				X	B4	Ausiliario socio sanitario specializzato (ad esaurimento)		
A3	Addetto segreteria		X			B4	Addetto segreteria		
						B4	Accompagnatrice/ore		
Posizione economica di provenienza	Qualifiche del precedente CCNL	Area servizi	Area amministrativa	Area socio-sanitaria-assistenziale-educativa	Declaratorie delle qualifiche di provenienza	Categoria e posizione economica	Profilo	Qualifica indicativa	Declaratoria
A4	Assistente domiciliare e dei servizi tutelari formato (Adest-Ota-Oss-Osa, ecc.)					X	C3	Assistente domiciliare e dei servizi tutelari formato (Adest-Ota-Oss-Osa, ecc.) (ad esaurimento)	

							C3	Operatore socio-sanitario (OSS)	
A4	Autista accompagnatrice/ore - autista patente DK -cuoca/o - operaia/o specializzata/o	X					C3	Autista accompagnatrice/ore - autista patente DK -cuoca/o - operaia/o specializzata/o	
A4	Impiegata/o d'ordine		X				C3	Coadiutore amministrativo	
B1	Educatrice/ore senza titolo (media inferiore) - Istruttrice/ore - animatrice/ore senza titolo (media inferiore) - insegnante senza titolo (media inferiore)			X			C4	Educatrice/ore senza titolo (media inferiore) - Istruttrice/ore - animatrice/ore senza titolo (media inferiore) - insegnante senza titolo (media inferiore) (figure ad esaurimento)	
B1	Tecnica/o -capo operaia/o	X					C4	Tecnica/o -capo operaia/o	
Posizione economica di provenienza	Qualifiche del precedente CCNL	Area servizi	Area amministrativa	Area socio-sanitaria-assistenziale-educativa	Declaratorie delle qualifiche di provenienza	Categoria e posizione economica	Profilo	Qualifica indicativa	Declaratoria
B2	Insegnante con titolo (media superiore) educatrice/ore con titolo (media superiore) animatrice/ore con titolo (media superiore)				X	D2	Insegnante con titolo (media superiore) educatrice/ore con titolo (media superiore) animatrice/ore con titolo (media superiore) (figure ad esaurimento)		
B2	Impiegata/o concetto		X			D2	Assistente amministrativo		
C1	Assistente sociale				X	D3	Assistente sociale		
C1	Educatrice/ore professionale				X	D3	Educatrice/ore professionale		
C1	Fisioterapista				X	D3	Fisioterapista		
C1	Infermiere professionale				X	D3	Infermiere		
C1	Logopedista				X	D3	Logopedista		
C1	Psicomotricista				X	D3	Psicomotricista (ad esaurimento)		
C1	Terapista occupazionale				X	D3	Terapista occupazionale		
						D3	Terapista della neuro psicomotricit'/?font>		
						D3	Tecnico dell'educazione della riabilitazione psichiatrica e psicosociale		
						D3	Animatore sociale		
						D3	Musicoterapista		
Posizione economica di provenienza	Qualifiche del precedente CCNL	Area servizi	Area amministrativa	Area socio-sanitaria-assistenziale-educativa	Declaratorie delle qualifiche di provenienza	Categoria e posizione economica	Profilo	Qualifica indicativa	Declaratoria
C2	Collaboratore direttivo		X			E2	Collaboratore amministrativo		
C2	Coordinatrice/ore unit? operativa semplice				X	E2			
D1	Coordinatore unit?operativa complessa			X	Si rimanda alla declaratoria della posizione economica D1 di cui all'art. 37 del testo	E3			

					contrattuale 1998/2001 che ?da ritenersi integralmente ritrascritta				
D2	Medico			X	F3	Medico			
D2	Pedagoga			X	F3	Pedagoga			
D2	Psicologo			X	F3	Psicologo			
D2	Responsabile area		X	X	F3	Responsabile area			
D2	Sociologo			X	F3	Sociologo			
D3	Direttore generale		X		F5	Direttrice/ore Generale			
D3	Direttore sanitario			X	F5	Direttrice/ore sanitaria/o			