

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici
ed i lavoratori dipendenti dall'A.N.F.F.As.
1998-2001**

OGGI, SEDICI DICEMBRE MILLENOVECENTONOVANTANOVE, A ROMA TRA:

L'ANFFAS

(ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE DI DISABILI INTELLETTIVI E RELAZIONALI)

NELLE PERSONE DEL

PRESIDENTE NAZIONALE

PROF.SSA ROSINA ZANDANO

COMPONENTI COMMISSIONE SINDACALE

CONSIGLIERE NAZIONALE
CONSIGLIERE NAZIONALE

SIG. ROBERTO SPEZIALE
DR. VITTORIO DORIANO
SIG.RA MARIKA BOVONE
SIG. GIANDARIO STORACE
SIG. SALVATORE PANI

E

LA FUNZIONE PUBBLICA CGIL NELLE PERSONE DI

DARIO CANALI
FRANCO MANUNTA
GRAZIANO TRERÈ
GABRIO TONELLI
MARCO LOMBARDO
VELIO ALIA

LA FIST CISL NELLE PERSONE DI

LUIGI GENTILI
FRANCO LO GRASSO
CARLO FIORDALISO
SIRIANO FORNESI
GIANCARLO GASPERINI

LA UIL SANITÀ NELLE PERSONE DI

SI È GIUNTI ALLA STIPULA DEL PRESENTE CCNL PER LE LAVORATRICI ED I LAVORATORI
DIPENDENTI DALLE SEZIONI ANFFAS RELATIVO AL PERIODO 1998-2001

PREMESSA

L'ANFFAS (Associazione Nazionale Famiglie Disabili Intellettivi e Relazionali) e le OO.SS. FP-CGIL, FIST-CISL, UIL-SANITA' danno atto che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro concorre a qualificare il rapporto tra soggetto pubblico e soggetto privato in tema di gestione

dei servizi socio – sanitari –assistenziali - educativi e sottolineano la necessità di un'adeguata integrazione tra i diversi soggetti gestori collocata 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 di coloro che lavorano.

In coerenza con ciò il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro diviene per l'ANFFAS e le OO.SS. FP-CGIL, FIST-CISL, UIL-SANITA' 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 coerenza con quanto sopra l'ANFFAS e le OO.SS. FP-CGIL, FIST-CISL, UIL-SANITA' si sentono impegnate in direzione di un processo di ricomposizione contrattuale che coinvolga le diverse realtà operanti in ambito socio – sanitario – assistenziale - educativo privato e che, nel rispetto della piena natura privatistica e delle molteplici peculiarità ed articolazioni presenti, rafforzi il rapporto tra soggetti gestori pubblici e privati migliorandone la capacità progettuale e gestionale.

Nella considerazione che l'ANFFAS, è un'Associazione autonoma senza fini di lucro con lo scopo di operare oltre che per la prevenzione dell'handicap, per il benessere e per la tutela delle esigenze e degli interessi di disabili intellettivi, nonché delle loro famiglie, le parti sottolineano l'attenzione alle risorse umane ed al governo delle relazioni di lavoro, in quanto costituiscono un punto qualificante e cruciale dell'organizzazione dei servizi gestiti.

Questo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro intende rappresentare pertanto un quadro impegnativo per le parti che sottoscrivono ma anche un riferimento per la regolazione delle relazioni di lavoro dell'intera comunità associativa.

In tale ottica le parti rimarcano la necessità che tutto il personale operi nel pieno rispetto della deontologia professionale e secondo criteri e modalità orientati al soddisfacimento delle esigenze della utenza di riferimento.

INDICE

TITOLO I - VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 2 - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3 - INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

Art. 4 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI

Art. 6 - CONTRATTAZIONE

Art. 7 - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

Art. 8 - PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

Art. 9 - ATTIVITA' DI VOLONTARIATO

TITOLO III - DIRITTI SINDACALI

- Art. 10 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE
- Art. 11 - ASSEMBLEA
- Art. 12 - PERMESSI PER CARICHE SINDACALI
- Art. 13 - ASPETTATIVA SINDACALE
- Art. 14 - CONTRIBUTI SINDACALI

TITOLO IV - ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 15 - ASSUNZIONE DEL PERSONALE
- Art. 16 - DOCUMENTI DI ASSUNZIONE
- Art. 17 - VISITE MEDICHE
- Art. 18 - PERIODO DI PROVA
- Art. 19 - RAPPORTI DI LAVORO PART-TIME
- Art. 20 - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO
- Art. 21 - RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
- Art. 22 - LAVORO TEMPORANEO
- Art. 23 - INSERIMENTO LAVORATIVO DEI SOGGETTI SOCIALMENTE SVANTAGGIATI
- Art. 24 - PREAVVISO
- Art. 25 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
- Art. 26 - RILASCIO DEI DOCUMENTI E DEL CERTIFICATO DI LAVORO
- Art. 27 - INDENNITA' IN CASO DI DECESSO
- Art. 28 - MOBILITA'
- Art. 29 - TRASFERIMENTO

TITOLO V - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

- Art. 30 - RITARDI ED ASSENZE
- Art. 31 - DOVERI DEL PERSONALE
- Art. 32 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
- Art. 33 - PATROCINIO LEGALE DELLE DIPENDENTI O DEI DIPENDENTI PER FATTI CONNESSI ALL'ESPLETAMENTO DEI COMPITI DI UFFICIO
- Art. 34 - RESPONSABILITA' CIVILE DELLE DIPENDENTI O DEI DIPENDENTI NEI RAPPORTI CON L'UTENZA
- Art. 35 - RITIRO PATENTE
- Art. 36 - COPERTURA ASSICURATIVA UTILIZZO MEZZI PROPRI DI TRASPORTO

TITOLO VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 37 - DECLARATORIA DELLE POSIZIONI ECONOMICHE E CONSEGUENTI INQUADRAMENTI
- Art. 38 - MANSIONI E VARIAZIONI TEMPORANEE DELLE STESSE
- Art. 39 - CUMULO DELLE MANSIONI
- Art. 40 - PASSAGGIO AD ALTRA FUNZIONE PER INIDONEITA' FISICA

TITOLO VII - ORARIO DI LAVORO

- Art. 41 - ORARIO DI LAVORO
- Art. 42 - RIPOSO SETTIMANALE
- Art. 43 - PAGA GIORNALIERA E ORARIA
- Art. 44 - PRONTA DISPONIBILITA'

TITOLO VIII - FESTIVITA' E FERIE

Art. 45 - FESTIVITA'

Art. 46 - FERIE

TITOLO IX - PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 47 - PERMESSI E RECUPERI

Art. 48 - CONGEDO MATRIMONIALE

Art. 49 - TUTELA DELLA MATERNITA'

Art. 50 - DONAZIONE SANGUE O SUOI COMPONENTI

Art. 51 - CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI, OBIEZIONE DI COSCIENZA IN SERVIZIO CIVILE

Art. 52 - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Art. 53 - PERMESSI PER GRAVI MOTIVI

Art. 54 - PERMESSI PER LUTTO DI FAMIGLIA

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

Art. 56 - TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI PORTATRICI E PORTATORI DI HANDICAP

Art. 57 - PERMESSI PER CARICHE ELETTIVE

TITOLO X - DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 58 - DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 59 - CORSI FINALIZZATI

Art. 60 - QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE, AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

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

Art. 61 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 62 - ASSICURAZIONI ED INFORTUNI SUL LAVORO

Art. 63 - TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO

Art. 64 - SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE

TITOLO XII - RETRIBUZIONE

Art. 65 - INQUADRAMENTI E CONSEGUENTI RETRIBUZIONI

Art. 66 - RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'

Art. 67 - LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Art. 68 - TRATTAMENTO ECONOMICO CONSEGUENTE A PASSAGGIO ALLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE

Art. 69 - ASSEGNI FAMILIARI O AGGIUNTA DI FAMIGLIA

Art. 70 - INDENNITA' PER SERVIZIO NOTTURNO E FESTIVO

Art. 71 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE E RECLAMI SULLA BUSTA PAGA

Art. 72 - TREDICESIMA MENSILITA'

Art. 73 - MENSA E VITTO

Art. 74 - ABITI DI SERVIZIO

Art. 75 - MISSIONI E TRASFERTE

Art. 76 - ATTIVITA' DI SOGGIORNO

Art. 77 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 78 - PREMIO DI INCENTIVAZIONE O PRODUTTIVITA'

TITOLO XIII - PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

Art. 79 - TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

Art. 80 - TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE PRESSO LA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE DELL'UFFICIO DEL LAVORO

Art. 81 - CLAUSOLE COMPROMISSORIE ED ARBITRATO IRRITUALE

Art. 82 - FACOLTA' DELLE PARTI DI ADIRE L'AUTORITA' GIUDIZIARIA

Art. 83 - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Art. 84 - DECORRENZA E DURATA

NORMA PROGRAMMATICA

Nota congiunta n. 1

TITOLO I VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che fa parte del settore associazionistico socio - sanitario - assistenziale - educativo, si applica a tutto il personale dipendente dall'Anffas (Associazione Nazionale Famiglie Disabili Intellettivi e Relazionali) in ogni sua struttura organizzativa.

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

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

Art. 2 DISPOSIZIONI GENERALI

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

Le lavoratrici ed i lavoratori debbono inoltre osservare le norme regolamentari ove esistenti emanate dalla Associazione Nazionale di cui al presente Art. 1 e dalle singole Sezioni territoriali, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

Art. 3 INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

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

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

Art. 4 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Sono conservate, ad esaurimento, le condizioni di miglior favore in atto per le lavoratrici ed i lavoratori in forza alla data di decorrenza del presente contratto. Come tali sono da intendersi quelle risultanti rispettivamente nell'ambito del trattamento normativo ed in quello del trattamento economico; pertanto, in sede di confronto decentrato, qualora non fosse intervenuta intesa sulla base del precedente CCNL, verranno individuate specifiche norme di armonizzazione nell'ambito normativo e retributivo tra il trattamento preesistente e quello stabilito dal presente contratto.

Eventuali difficoltà interpretative dovranno essere riportate al tavolo negoziale nazionale.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI

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

Le sedi di informazione e confronto sono:

A) LIVELLO NAZIONALE

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

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

B) LIVELLO REGIONALE E/O TERRITORIALE

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

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;

- assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione e/o accreditamento, dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- assumere le opportune iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL, nonché definite forme di valorizzazione dell'attività di volontariato.

C) LIVELLO DI SEZIONE

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

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

Art. 6 CONTRATTAZIONE

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

- nazionale;
- territoriale o di Sezione.

A livello di Sezione sono titolari della contrattazione le rappresentanze sindacali secondo quanto previsto dal regolamento confederale del marzo '91 e dell'accordo 23 luglio 1993.

Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale le seguenti tematiche:

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

Costituisce oggetto della contrattazione territoriale o di Sezione quanto espressamente attribuitovi dal CCNL nonché, ai sensi dell'accordo 23 luglio 1993, quanto definito nelle piattaforme territoriali o di Sezione in merito a innovazioni nell'organizzazione del lavoro o nella quantità - qualità dei servizi finalizzate al recupero di competitività ed a una maggiore capacità di risposta alle esigenze dell'utenza.

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

Art. 7

GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

In attuazione di quanto previsto dalla legge n. 146 del 12.6.90, le parti individuano in ambito Socio Sanitario Assistenziale Educativo i seguenti servizi minimi essenziali:

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

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

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

Art. 8

PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge 125/91 è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna composto da una componente designata da ognuna delle OO.SS. maggiormente rappresentative e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Associazione, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente. Possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

L'Associazione assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento. Le finalità del Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento e gli stessi opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna nazionale che verrà istituito entro sei mesi dalla data della stipula del presente CCNL.

Art. 9

ATTIVITA' DI VOLONTARIATO

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

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

TITOLO III DIRITTI SINDACALI

Art. 10 RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

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

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

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle R.S.U. è garantito un monte ore retribuito nella misura di 1 ora annua per dipendente nelle Sezioni fino a 200 occupati e di 8 ore annue per dipendente oltre tale limite.

Art. 11 ASSEMBLEA

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

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

Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione, dirigenti esterne o esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utenza.

Art. 12 PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i Comitati Direttivi delle organizzazioni sindacali nazionali, regionali, comprensoriali o zonali (per comprensorio o zona deve intendersi quella in cui è insita la presenza delle strutture sindacali confederali - Camera del Lavoro - Unione sindacale territoriale - Camera Sindacale Territoriale) di categoria e 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 la lavoratrice o il lavoratore presta servizio.

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

Art. 13

ASPETTATIVA SINDACALE

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

Art. 14

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 statuari.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata, ove non venga revocato dall'interessata o dall'interessato. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, alla Sezione di appartenenza ed alla organizzazione sindacale interessata e produce effetto dal primo giorno del mese successivo.

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

L'Associazione è tenuta, 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. 15

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

L'assunzione del personale deve essere effettuata con l'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di diritto privato, nonché di quanto stabilito dalla legge 266/91.

L'assunzione deve risultare da atto scritto e contenere la data della medesima, la durata del periodo di prova, la qualifica alla quale viene assegnata la lavoratrice o il lavoratore ed il relativo trattamento economico.

Art. 16

DOCUMENTI DI ASSUNZIONE

All'atto dell'assunzione le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti a presentare o consegnare i seguenti documenti:

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

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

Art. 17 VISITE MEDICHE

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

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

Art. 18 PERIODO DI PROVA

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

- 60 giorni di calendario per le dipendenti e i dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche A1, A2.
- 90 giorni di calendario per le dipendenti e i dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche A3, A4.
- 120 giorni per tutte le altre posizioni economiche.

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

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

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

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

Art. 19 RAPPORTI DI LAVORO PART-TIME

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di cui alla legge 19 dicembre 1984 n. 863, all'Art. 19 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e all'Art. 13 della legge 24 giugno 1997 ha la funzione di:

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

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

- volontà di entrambe le parti;
- in caso di assunzione a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza, per le medesime mansioni o mansioni similari, nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per chi già dipendente, aveva trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

L'Associazione risponderà entro 30 (trenta) giorni alle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. L'eventuale risposta negativa dovrà essere motivata e comunicata anche alle rappresentanze sindacali.

Le lavoratrici ed i lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione entro 15 giorni dalla richiesta ricevuta.

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

A) nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

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

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 10 ore.

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

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta alla lavoratrice o al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai Km 10 sulla base di criteri definiti dalla contrattazione decentrata. Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto, la Associazione, in relazione alle esigenze tecnico produttive, ricercherà, dandone comunicazione alle rappresentanze sindacali, soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale part - time.

- B) E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale della lavoratrice e del lavoratore assunto con contratto part - time.
- C) La variazione con carattere di continuità dell'orario settimanale, di cui alla lettera di assunzione, dovrà essere comunicata per iscritto alla lavoratrice e al lavoratore interessato e contestualmente alle rappresentanze sindacale unitarie ed all'Ispettorato del Lavoro.
- D) Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle ore prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione o dalla comunicazione di cui al punto C) che precede.
- E) La retribuzione oraria si ottiene come stabilito all'Art. 41
- F) I corrispondenti trattamenti economici relativi all'indennità di fine rapporto, alla 13^a mensilità, ai compensi stabiliti dagli accordi integrativi, alle ferie e alle festività troveranno applicazione proporzionale alle ore lavorate.

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

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

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

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

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

Art. 20 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 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 Circoscrizionale 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.

Art. 21 RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione (Art. 1) del presente contratto, ai sensi dell'Art. 23 della legge n. 56 del 28.2.1987, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro - oltre che nell'ipotesi di cui all'Art. 1 della legge 18.4.1962 n. 230 e successive modifiche ed integrazioni all'Art. 8 bis del DL 29.1.1983 n. 17 convertito con modificazioni della legge 25.3.1983 n. 79, è consentita, in relazione alle particolari esigenze della Associazione ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:

- a) esecuzione di lavori stagionali di cui al DPR 7 ottobre 1963 n. 1525 e all'Art. 8 bis del DL 29 gennaio 1983 n. 17 convertito nella legge 25 marzo 1983 n. 79 e successive integrazioni e modificazioni;
- b) per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'Art. 1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie;
- c) per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della Associazione anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;
- d) per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, riabilitativo-psico-pedagogica, assistenziale, nonché promozionale, anche in collaborazione con UU.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;
- e) per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Amministrazione;

- f) 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;
- g) per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare ecc.);
- h) 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.

Ulteriori casistiche potranno essere definite nell'ambito del confronto tra le parti in sede decentrata.

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 riferito ai punti b) e g).

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

Art. 22 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. 23

INSERIMENTO LAVORATIVO DEI SOGGETTI SOCIALMENTE SVANTAGGIATI

L'inserimento lavorativo dei soggetti socialmente svantaggiati e dei portatori di handicap, viene favorito ed incentivato in tutte le forme dall'Associazione, per tutte le attività compatibili alle capacità lavorative dei medesimi. L'inserimento lavorativo resta regolato dalle vigenti norme in materia, in particolare dalla legge 12 marzo 1999 n. 68.

Art. 24

PREAVVISO

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

A1 - A2 - A3 - A4 giorni di calendario 30 e 60 giorni di calendario per le altre posizioni economiche.

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

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

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

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

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

Il licenziamento e le dimissioni devono risultare da atto scritto.

Art. 25

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

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

Art. 26

RILASCIO DEI DOCUMENTI E DEL CERTIFICATO DI LAVORO

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

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'Associazione 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. 27

INDENNITA' IN CASO DI DECESSO

In caso di decesso della lavoratrice o del lavoratore, le indennità di cui agli artt. 24 e 77 del presente contratto (preavviso - trattamento di fine rapporto) devono essere liquidate agli aventi diritto, giuste le disposizioni contenute nell'Art. 2111 del Codice Civile. Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si verifica il decesso.

Art. 28

MOBILITA'

L'istituto della mobilità concerne solo la utilizzazione temporanea del personale, in presidi, servizi, uffici di pertinenza della Sezione in strutture diverse dalla sede di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo della Sezione medesima e non soggetto ai vincoli di cui all'Art. 13 della Legge 300/70 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi di pertinenza della Sezione cui originariamente è stata assegnata la dipendente o il dipendente.

L'istituto della mobilità che comporta la utilizzazione anche temporanea del personale in strutture di pertinenza della Sezione diverse dalla sede di assegnazione, sarà utilizzato in relazione alle esigenze di servizio, nel rispetto della legge 300/70 Art. 13, secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali.

Art. 29

TRASFERIMENTO

Alla lavoratrice o al lavoratore, in caso di trasferimento da una unità operativa ad un'altra., gestita dalla Sezione o centro, anche in comuni diversi devono essere mantenute e rispettate

le sue mansioni e la sua posizione giuridico- economica, secondo l'Art. 13 della legge 300/70 e previo accordo sindacale definito a livello aziendale.

TITOLO V NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 30 RITARDI ED ASSENZE

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

I ritardi devono essere 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. Qualora il ritardo giustificato sia a parere del responsabile di servizio eccezionale, non comporta la perdita della retribuzione.

Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'Ufficio a tanto preposto. Esse devono essere giustificate immediatamente e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento. In ogni caso comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa: è fatto salvo il recupero, se possibile. L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi è considerata mancanza gravissima.

Art. 31 DOVERI DEL PERSONALE

Le lavoratrici ed i lavoratori, ed in particolare coloro ai quali viene affidato lo svolgimento di attività di recupero, di riabilitazione ed assistenza dei soggetti socialmente svantaggiati e di quelle di sostegno ai loro familiari, sono tenuti ad un corretto comportamento nell'esecuzione dei compiti sia in ordine alle disposizioni ricevute sia a quanto previsto dalle vigenti leggi in materia di responsabilità.

Sono obblighi della lavoratrice o del lavoratore:

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

- uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge.

Art. 32 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione debbono essere adottati in conformità all'Art. 7 della legge n. 300 del 20.5.70, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare alla lavoratrice o al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà della lavoratrice o del lavoratore di chiedere un colloquio personale, e/o di avere assistenza della rappresentante o del rappresentante delle OO.SS. firmatarie del presente contratto), nonché nel rispetto da parte della datrice o del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare. Al riguardo si conviene che comunque la contestazione disciplinare deve essere inviata alla lavoratrice o al lavoratore non oltre il termine di 30 (trenta) giorni dal momento in cui gli organi direttivi delle Amministrazioni di cui all'Art. 1 del presente contratto hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa. Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dalla datrice o datore di lavoro oltre il termine di 30 (trenta) giorni dalla presentazione della deduzione da parte della lavoratrice o del lavoratore.

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:

- a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'Art. 30 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- c) commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- d) non esegua le mansioni connesse alla qualifica assegnata dalla Amministrazione; non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite non si attenga alle indicazioni assistenziali e/o educative;
- e) ometta di controfirmare il registro delle presenze e/o di marcare l'orologio marcatempo;
- f) compia insubordinazione nei confronti di superiori gerarchici, esegua il lavoro affidatogli negligenza o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- g) tenga un contegno scorretto od offensivo verso l'utenza, il pubblico e le altre o altri dipendenti; compia atti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Associazione, non attui metodologie assistenziali, educative, didattiche o riabilitative proposte dalla équipe direttiva;

- i) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio alla economia, all'ordine e all'immagine della Associazione;
- l) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento di domicilio anche di carattere temporaneo.

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

- a) nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata superiore a 3 (tre) giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente o seguente alle festività ed alle ferie;
- c) recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno;
- d) assenza per simulata malattia;
- e) introduzione di persone estranee nell'azienda stessa senza permesso dell'Amministrazione;
- f) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- g) alterazione o falsificazione delle indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque, volontariamente annotazioni su questi anche per conto di colleghi;
- h) per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- i) per violazione del segreto professionale di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti e alla Amministrazione;
- l) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- m) per svolgimento di attività continuativa privata nell'ambito del settore di intervento dell'Associazione e comunque per conto terzi con esclusione dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- n) per i casi di concorrenza sleale posto in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente (Art. 2105 c.c.).

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

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

Art. 33 **PATROCINIO LEGALE DELLE DIPENDENTI O DEI DIPENDENTI** **PER FATTI CONNESSI ALL'ESPLETAMENTO** **DEI COMPITI DI UFFICIO**

L'Amministrazione nella tutela dei propri diritti ed interessi ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti della dipendente o del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti di ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa della dipendente o del dipendente che comportino l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del

procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere la dipendente o il dipendente da un legale.

L'Amministrazione 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. 34
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 amministrazioni.

Art. 35
RITIRO PATENTE

Alla lavoratrice o al lavoratore con qualifica di autista che, per motivi che non comportano 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 assegnati, previo accordo tra le parti in sede locale, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione della posizione economica nella quale verrà a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse il lavoro assegnato dall'Associazione, 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.

Art. 36
COPERTURA ASSICURATIVA UTILIZZO MEZZI PROPRI DI TRASPORTO

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

TITOLO VI
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 37
DECLARATORIA DELLE POSIZIONI ECONOMICHE
E CONSEGUENTI INQUADRAMENTI

Posizione economica A1

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

Posizione economica A2

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

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

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

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

Posizione economica A3

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

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da:

- pulizia degli ambienti in relazione allo svolgimento della terapia, ivi comprese le apparecchiature, strumentazioni ed attrezzi, compreso il loro riordino anche a fine lavoro;
- conduzione e piccola manutenzione e pulizia di autoveicoli;
- trasporto di materiale economico, sanitario e biologico;
- archiviazione ed esecuzione di semplici procedure;
- trasporto delle disabili e dei disabili in barella o in carrozzella;
- accompagnamento e custodia delle disabili e dei disabili, anche se deambulanti, compreso il prelievo e riaccompagnamento dalle/alle abitazioni;
- accompagnamento nei locali di terapia ed a tutte le attività riabilitative ed educative, comprese le aule scolastiche pubbliche, ecc.;
- collaborazione con il personale di cucina per la preparazione del cibo;

- aiuto al personale infermieristico;
- trasporto, distribuzione ed ausilio nell'assunzione del cibo;
- assistenza alla persona e prestazioni di supporto anche a livello domiciliare o in strutture residenziali e/o tutelari per favorire l'autosufficienza giornaliera;
- aiuto nelle attività personali quali: alzarsi dal letto, pulizie personali, vestizione o svestizione, assunzione dei pasti, corretta deambulazione, uso di protesi, manovre di posizionamento di aiuto nelle attività riabilitative interne ed esterne, ecc.

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

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

Posizione economica A4

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

Le funzioni di lavoro sono caratterizzate da:

- assistenza diretta alla persona anche tendente a ridurre i rischi di isolamento e di emarginazione ed a favorire l'autonomia nel proprio ambiente di vita e di relazione con l'esterno e di tramite con servizi e risorse sociali;
- apporto individuale finalizzato al miglioramento ed alla semplificazione delle procedure anche con l'utilizzo di apparecchiature elettroniche;
- conduzioni, uso e manutenzione di macchinari, strumenti ed impianti anche complessi, per cui occorre una formazione tecnica e professionale, che comporta anche abilitazione, qualificazione o patente;
- funzioni di sostegno alla persona, assistenza socio - sanitaria, profilassi, prevenzione, igiene della persona;
- conduzione e manutenzione di strumenti elettronici, elettromedicali connessi con le attività riabilitative ed elettromeccanici;
- conduzione delle cucine, preparazione dei cibi anche secondo prestabilite tabelle dietetiche;
- inserimento ed elaborazione dati, trasmissione in dattilografia;
- conduzione piccola manutenzione e pulizia di pulmini ed automezzi che richiedono la patente D/K.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da autonomia vincolata da prescrizioni tecniche di carattere generale, ovvero da prestazioni particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite; la posizione conferisce piena responsabilità dei propri compiti e delle singole operazioni, i cui risultati sono soggetti a verifiche complete, periodiche oppure immediate.

Posizione economica B1

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

Le posizioni lavorative comportano:

- conoscenze specifiche proprie della qualificazione professionale di base richiesta;
- apporto individuale e nel lavoro di gruppo in funzione dei compiti assegnati; coordinamento nei confronti di unità operative cui si è preposti;
- vigilanza, con attuazione di interventi educativi e riabilitativi complementari, in sale di rotazione, come attività integrative scolastiche, prescolastiche e ludiche, volte a promuovere e contribuire al pieno sviluppo della potenzialità di crescita personale e di inserimento e partecipazione sociale integrativi e/o sostitutivi degli interventi familiari, anche con la conduzione di esperienze di vita quotidiana, di stimolo ad operare scelte autonome, di ricreazione e di impiego del tempo libero;
- attività motorie in acqua con funzioni di insegnamento di nozioni natatorie e di attività riabilitative idromotorie nei riguardi dei disabili, tendenti anche alla valorizzazione funzionale e motoria;
- funzioni di istruttore per l'avviamento delle attività delle disabili o dei disabili, anche in laboratori;
- attività finalizzate alla gestione del tempo libero, mediante tecniche specifiche di animazione, attività ludiche, motorie, espressive, nell'ambito del programma di intervento riabilitativo;
- mansioni esecutive senza valutazione di merito, anche impiegando metodi di lavoro prestabiliti.

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

Posizione economica B2

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

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

Le posizioni lavorative si concretizzano per:

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

La lavoratrice o il lavoratore che si trova in questa posizione economica ha responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro e delle attività direttamente svolte. Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici.

Posizione economica C1

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

Le posizioni lavorative si concretizzano per:

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

Le funzioni implicano responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte, delle istruzioni emanate, nell'attività di indirizzo dell'eventuale unità operativa. Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici.

Posizione economica C2

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

Può comportare, altresì, responsabilità organizzative, indirizzo e coordinamento di un unità non complessa o gruppo di lavoro. Le attività esercitate sono sottoposte a controlli periodici.

Posizione economica D1

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

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

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

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

L'attività esercitata è soggetta a controlli periodici.

Posizione economica D2

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

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

L'attività si svolge in tutti gli ambiti di interesse dell'amministrazione.

Posizione economica D3

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

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

Art. 38

MANSIONI E VARIAZIONI TEMPORANEE DELLE STESSE

Alla lavoratrice o al lavoratore devono essere assegnate le mansioni inerenti alla categoria e qualifica di assunzione oppure le mansioni equivalenti a norma dell'Art. 13 della Legge n. 300 del 20.5.70.

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. 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, sempreché tali mansioni siano svolte per non meno di 30 giorni lavorativi continuativi.

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

Art. 39
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, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo.

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

Art. 40
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 dall'ufficio sanitario a tanto preposto, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, sarà esperito nel rispetto del potere organizzativo delle Sezioni, 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 legislazione vigente.

TITOLO VII
ORARIO DI LAVORO

Art. 41
ORARIO DI LAVORO

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

Per le dipendenti e i dipendenti inquadrati nelle qualifiche dirigenziali l'orario ordinario settimanale è fissato in 38 ore.

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

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

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando, quanto previsto dal successivo Art. 42 del presente contratto.

Art. 42
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. Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di smonto turno. Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione ad eccezione della corresponsione della indennità festiva.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Art. 43
PAGA GIORNALIERA E ORARIA

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

- retribuzione come da quote economiche;
- 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.

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

Art. 44
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.

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

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'Art. 45 del presente CCNL, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. Il servizio di pronta disponibilità va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore, dà diritto ad un compenso di Lit. 40.000 lorde per ogni 12 ore. Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minima durata la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

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

TITOLO VIII FESTIVITA' E FERIE

Art. 45 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) Assunzione della Madonna (15 agosto)
- 7) Ognissanti (1° novembre)
- 8) Immacolata Concezione (8 dicembre)
- 9) S. Natale (25 dicembre)
- 10) S. Stefano (26 dicembre)
- 11) Santo Patrono (mobile)

In occasione delle suddette festività decorre a favore della lavoratrice o del lavoratore la normale retribuzione di cui al precedente Art. 43.

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. 46 FERIE

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

In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice o del lavoratore la normale retribuzione di cui all' Art. 43.

Alla lavoratrice o al lavoratore che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non aver compiuto un anno intero di servizio spetterà, per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale allo stesso spettante, a norma del 1° comma del presente articolo. Le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

La dipendente o il dipendente ha diritto per ciascun anno, in sostituzione delle festività sopresse, sei giornate da aggiungersi alle ferie, da fruirsi entro l'anno solare.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali tramite un apposito piano ferie redatto sulla base dei criteri fissati entro il primo trimestre di ogni anno di attività, garantendo possibilmente ad ogni dipendente un periodo estivo, non inferiore a giorni 15.

Le chiusure annuali dei presidi, stabilite dalla amministrazione, sono computate nelle ferie, fatte salve le sei giornate di cui ai commi precedenti, che potranno essere fruite in altro periodo, anche frazionato purché non inferiore alle due ore, scelto da ogni dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le lavoratrice ed i lavoratori presenteranno di norma entro il primo trimestre di ogni anno di attività la programmazione delle giornate di ferie ad eccezione di quelle previste nel precedente capoverso e nel rispetto dei criteri fissati come dal quinto capoverso.

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie. Le ferie vanno godute di norma nel corso nell'anno di maturazione. Per motivate esigenze di servizio potranno essere godute entro il trimestre successivo.

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

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili.

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

TITOLO IX PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 47 PERMESSI E RECUPERI

Alla lavoratrice ed al lavoratore possono essere concessi dall'Ente, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 36 ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a 6 giornate di cui all'Art. 46 del presente CCNL.

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'Ente provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante per il numero di ore non recuperate.

Art. 48 CONGEDO MATRIMONIALE

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

Art. 49
TUTELA DELLA MATERNITA'

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla Legge 30.12.1971 n. 1204, e alla Legge 9 dicembre 1977 n. 903. L'Associazione integrerà, fino a concorrenza, l'eventuale differenza tra il trattamento economico previsto dalla legislazione vigente e la retribuzione di fatto prevista dal presente CCNL.

Art. 50
DONAZIONE SANGUE O SUOI COMPONENTI

La lavoratrice o il lavoratore che dona il sangue o suoi componenti ha diritto al permesso retribuito secondo la normativa di legge vigente.

Art. 51
**CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI, OBIEZIONE DI COSCIENZA
IN SERVIZIO CIVILE**

Il lavoratore chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza della anzianità di servizio (ai soli fini del TFR e degli scatti di anzianità) semprechè si sia messo a disposizione dell'azienda nel termine di 30 gg. di cui all'Art. 3 del d.l.c.p.s. 13.09.46 n. 303. Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 370/55.

Gli obiettori di coscienza in servizio civile secondo le norme vigenti hanno diritto, conformemente alle leggi in vigore, alla conservazione del posto secondo le disposizioni del citato d.l.c.p.s. n. 303/46.

Art. 52
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Alla lavoratrice o al lavoratore che ne faccia richiesta è concessa, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione per un periodo massimo di 6 (sei) mesi rinnovabile per una sola volta nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 5% del totale del personale in organico. Della lavoratrice o del lavoratore in aspettativa non retribuita con diritto alla conservazione del posto si procederà a sostituzione fatta salva la verifica tra le parti in sede locale. La lavoratrice o il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerata dimissionaria o dimissionario.

Art. 53
PERMESSI PER GRAVI MOTIVI

Per gravi e documentate ragioni alla lavoratrice o al lavoratore possono essere concessi permessi straordinari retribuiti per un massimo di 3 giorni nell'arco dell'anno, secondo criteri individuati in ambito di contrattazione decentrata.

Art. 54
PERMESSI PER LUTTO DI FAMIGLIA

In caso di decesso della moglie, del marito, della convivente o del convivente risultante dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei suoceri, spetta alla lavoratrice o al lavoratore un permesso retribuito fino ad un massimo di tre giorni lavorativi .

Art. 55
TRATTAMENTO SPETTANTE ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI IN OCCASIONE DELLE ELEZIONI E/O REFERENDUM

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

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

Art. 56
TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI PORTATRICI E PORTATORI DI HANDICAP

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5/2/1992 n. 104.

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

Art. 57
PERMESSI PER CARICHE ELETTIVE

La lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto ai permessi previsti dalla normativa di legge in materia.

TITOLO X
DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 58
DIRITTO ALLO STUDIO

Le lavoratrici e i lavoratori studenti, iscritte e iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie 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 o i lavoratori, anche universitarie e universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma 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.

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

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

Art. 59 CORSI FINALIZZATI

Nel rispetto delle quote, percentuali e modalità di cui all'Art. precedente le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto alla partecipazione a corsi qualificanti finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative a donne e uomini socialmente svantaggiati definiti anche con il concorso delle OO.SS.

Art. 60 QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE, AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

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

A tale scopo 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. Ove l'amministrazione, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi permessi saranno interamente retribuiti.

In sede di confronto decentrato verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio.

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

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

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

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

I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dagli articoli 58 e 59.

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

Art. 61 TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di assenza per malattia ed infortunio la lavoratrice 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^o 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^o 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 di emolumenti stipendiali fissi e non variabili.

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

Nel caso in cui l'infortunio o malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'amministrazione a recuperare 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. 62

ASSICURAZIONI ED INFORTUNI SUL LAVORO

L'Amministrazione 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.

Art. 63

TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO

Per l'applicazione dei contenuti del Decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626 " Attuazione delle direttive 89/391 CEE, 89/654 CEE, 89/655 CEE, 89/656 CEE , 90/269 CEE, 90/270CEE, 90/394 CEE e 90/679 CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute delle lavoratrice e dei lavoratori sul luogo di lavoro" e successive integrazioni e/o modificazioni, si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le OO.SS. e l'ANFFAS in data 14/6/1996.

Art. 64

SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE

In attuazione dell'Art. 24 della legge 104/92 le singole Sezioni valuteranno con le rappresentanze sindacali la fattibilità di progetti conformi alla normativa e finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche.

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

TITOLO XII RETRIBUZIONE

Art. 65

INQUADRAMENTI E CONSEGUENTI RETRIBUZIONI

	Area dei Servizi	Area Amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.tiva
P.e. A1	addetta/o alle pulizie		
P.e A2	addetta/o alle cucine	Centralinista	Ausiliaria/o socio sanitaria/o
	addetta/o al guardaroba	fattorina/o	
	addetta/o alla lavanderia		
	operaia/o generica/o		
P.e. A3	operaia/o qualificata/o	addetta/o alla segreteria	Ausiliaria/o socio sanit. Specializzata/o
	autista patente B e C		Ass.te domiciliare e dei serv. tutelari non formata/o
	aiuto cuoca/o		

P.e. A4	operaia/o specializzata/o	impiegata/o d'ordine	Ass.te domiciliare e dei servizi tutelari formata/o
	cuoca/o		
	autista patente DK		
	Autista- accompagnatrice/ore		
P.e. A5			
P.e. B1	tecnica/o		Educatrice/ore senza titolo
	capo operaia/o		Istruttrice/ore
			Animatrice/ore senza titolo
			Insegnante senza titolo
P.e. B1 Bis			
P.e. B2		impiegata/o concetto	Insegnante con titolo (media superiore)
			Educatrice/ore con titolo (media superiore)
			Animatrice/ore con titolo
P.e. B2 Bis			
P.e. C1			Educatrice/ore professionale
			Fisioterapista, terapeuta occupazionale
			Psicomotricista, logopedista
			Assistente sociale, infermiera/e prof.le
P.e. C1 Bis			
P.e. C2		collaboratrice/ore direttivo	Coordinatrice/ore unità operativa semplice
P.e. D1			Coordinatrice/ore unità operativa complessa
P.e. D2		Responsabile di area	Responsabile di area
			Psicologa/o
			Pedagogista
			Sociologa/o
			Medico
P.e. D2 Bis			
P.e. D3		Direttrice/ore generale	Direttrice/ore sanitaria/o

Nota 1

L'inquadramento di eventuali figure professionali atipiche o non comprese nel presente articolo avverrà, attraverso la contrattazione decentrata di cui all'Art. 6, sulla base dei riferimenti dati dalle declaratorie delle posizioni economiche prima descritte.

Nota 2

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

Nota 3

Le posizioni economiche A5, B1bis, B2 bis, C1 bis e D2 bis saranno oggetto di specifico accordo nazionale relativamente alla definizione dei meccanismi per l'accesso, l'individuazione delle declaratorie e dei relativi importi economici durante la vigenza contrattuale del secondo biennio 2000-2001. Nella stessa sede si procederà ad un esame anche delle attuali declaratorie.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Posizioni economiche	Valori tab. cong. Iniziali (1)	Incremento 1998 (2)	Valore tabellare finale anno 1998	Valore Tab. iniziale anno 1999 (3)	Incremento 1999	Valore tab. finale cong. Anno 1999	Sommatori a incrementi annui 98/99	Totale arretri Maturati al 31/12/99
A1	20.631.20 ₉	371.362	21.002.57 ₁	21.002.57 ₁	315.039	21.317.60 ₉	686.400	1.057.76 ₂
A2	22.405.05 ₉	403.291	22.808.35 ₀	22.808.35 ₀	342.125	23.150.47 ₅	745.416	1.148.70 ₇
A3	23.685.87 ₄	426.346	24.112.22 ₀	24.112.22 ₀	361.683	24.473.90 ₃	788.029	1.214.37 ₅
A4	24.930.64 ₃	448.752	25.379.39 ₅	25.379.39 ₅	380.691	25.760.08 ₅	829.442	1.278.19 ₄
A5								
B1	26.592.98 ₀	478.674	27.071.65 ₄	27.071.65 ₄	406.075	27.477.72 ₈	884.748	1.363.42 ₂
B1 Bis								
B2	27.970.98 ₀	503.478	28.474.45 ₈	28.474.45 ₈	427.117	28.901.57 ₅	930.595	1.434.07 ₃
B2 Bis								
C1	28.606.45 ₀	514.916	29.121.36 ₆	29.121.36 ₆	436.820	29.558.18 ₇	951.737	1.466.65 ₃
C1 Bis								
C2	30.450.00 ₀	548.100	30.998.10 ₀	30.998.10 ₀	464.972	31.463.07 ₂	1.013.072	1.561.17 ₂
D1	32.279.05 ₂	581.023	32.860.07 ₅	32.860.07 ₅	492.901	33.352.97 ₆	1.073.924	1.654.94 ₇
D2	36.003.39 ₇	648.061	36.651.45 ₈	36.651.45 ₈	549.772	37.201.23 ₀	1.197.833	1.845.89 ₄
D2 Bis								
D3	52.408.37 ₇	943.351	53.351.72 ₈	53.351.72 ₈	800.276	54.152.00 ₄	1.743.627	2.686.97 ₈

Note

I valori indicati sono riferiti a 12 mensilità annue.

- 1) Valori comprensivi della retribuzione tabellare, dell' EDR (elemento distinto retribuzione), indennità di contingenza o indennità integrativa speciale, raggruppati ai fini stipendiali sotto unica voce "paga base"
- 2) Incremento pari all'1,8% dei valori tabellari conglobati.
- 3) Incrementi comprensivi dell'1,8% relativo al 1998 e dell'1,5% relativo al 1999 dei valori tabellari conglobati.
- 4) Gli incrementi a regime verranno erogati a decorrere dal 1° gennaio 2000. I valori della colonna 9 che comprendono gli emolumenti relativi al periodo 1/1/1998 – 31/12/1999 verranno erogati, entro e non oltre ottobre 2000, in non più di 4 rate secondo modalità definite tra le parti, in sede locale con riassorbimento della indennità di vacanza contrattuale, se corrisposta.

Art. 66
RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'

congelate le quote economiche maturate a tale titolo alla data di stipula del presente CCNL.

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

Art. 67
LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare le 50 ore annue per dipendente. Il lavoro supplementare e straordinario non può essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro.

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

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

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 36 ore settimanali. Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

Il lavoro supplementare e straordinario può a richiesta della lavoratrice e del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo entro i successivi 90 giorni. Ferma restando la facoltà di cui sopra il lavoro supplementare e quello straordinario saranno compensati da una quota oraria della retribuzione in atto maggiorata del 20%. Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%. Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%. Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 6. Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'Art. 45 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

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

Art. 68
TRATTAMENTO ECONOMICO CONSEGUENTE A PASSAGGIO

ALLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE

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

Art. 69 ASSEGNI FAMILIARI O AGGIUNTA DI FAMIGLIA

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

Art. 70 INDENNITA' PER SERVIZIO NOTTURNO E FESTIVO

Alla lavoratrice e al lavoratore, ove ne ricorrano i requisiti, spetta la seguente indennità lorda:

- a) indennità per servizio notturno: al personale dipendente il cui turno di servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di £ 4.500 lorde per ogni ora di servizio prestato fra le ore 22.00 e le ore 06.00.
- b) indennità per servizio festivo: al personale dipendente il cui turno di servizio è prestato in giorno festivo compete una indennità di L. 30.000 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a lire 15.000 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiori alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore.

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

Art. 71 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 dell'Ente, il nome e la qualifica della lavoratrice o del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

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

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

Art. 72 TREDICESIMA MENSILITA'

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

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

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

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

Art. 73 MENSA E VITTO

Le amministrazioni provvederanno, ove possibile, ad istituire il servizio di mensa del quale ha diritto tutto il personale il cui orario di lavoro non preveda una interruzione superiore a due ore. Qualora ciò non fosse possibile sarà garantito l'esercizio del diritto attraverso modalità sostitutive. Nel caso tra le modalità sostitutive venisse individuato l'uso di un ticket il valore facciale dello stesso viene definito in sede locale, nell'ambito del rapporto tra le parti, con un valore minimo di £.5.000. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e la interruzione va rilevata con i normali mezzi di controllo. La dipendente o il dipendente devono corrispondere, ove fruiscano del servizio mensa, una quota pasto di £. 5.000 per la durata del presente contratto. Chi, a vario titolo, è da considerarsi in servizio non deve corrispondere la quota di cui sopra.

Art. 74 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.

Alle dipendenti ed 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.

Art. 75 MISSIONI E TRASFERTE

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

- Vitto: fino ad un massimo di £. 45.000 per ogni pasto e £. 10.000 per colazione;
- Alloggio: Albergo fino ad un massimo di £.140.000
- mezzi di locomozione: treno - 1^a classe ed eventuale supplemento rapido ed in caso di vagone letto, il singolo o T2; mezzo proprio, se autorizzato, rimborso di 1/5 del costo della benzina più eventuale pedaggio autostradale; Aereo, rimborso del biglietto. Le trasferte e le modalità del viaggio dovranno essere preventivamente autorizzate e concordate. Per le missioni e trasferte effettuate congiuntamente ai componenti degli organi Associativi si applicano le modalità e gli importi previsti per questi ultimi.

Art. 76
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. 77
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

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

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

Per il personale 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.

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. 78
PREMIO DI INCENTIVAZIONE O PRODUTTIVITA'

Alle lavoratrici ed ai lavoratori in servizio alla data del 30.6.95 presso Sezioni che applicavano contratti o accordi nei quali era prevista l'erogazione di quote economiche a titolo di incentivazione o produttività le stesse saranno corrisposte mensilmente, 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. 79 TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

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

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

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

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

Art. 80 TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE PRESSO LA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE DELL'UFFICIO 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. Ove la lavoratrice o il lavoratore intenda promuovere un tentativo facoltativo di conciliazione presso l'Ufficio del Lavoro competente, ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 del Codice di procedura Civile (Legge n. 533 del 1973).

Art. 81 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 dell'Amministrazione 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 dell'Amministrazione;
- 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 dell'Amministrazione;
- c) una terza o un terzo, eventualmente, su nomina consensuale dei due arbitri come sopra, soltanto in caso di disaccordo sulla decisione. Ove non si raggiungesse un accordo sulla nomina della terza, del terzo arbitro, le parti richiederanno la nomina ad un ordine professionale alla Presidente o al Presidente del Tribunale.

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

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

Art. 82 **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. 79.

Art. 83 **COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE**

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

Art. 84 **DECORRENZA E DURATA**

Il CCNL entra normativamente in vigore il 1° gennaio 1998 e scade il 31 dicembre 2001. Gli effetti economici decorrono dal 1° gennaio 1998 e scadono il 31 dicembre 1999. Il secondo biennio nel quale decorrono gli effetti economici è compreso nel periodo 1° gennaio 2000 - 31 dicembre 2001. Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 1999, al fine della verifica delle

quote economiche relative ai minimi contrattuali concernenti il periodo 1[^] gennaio 2000 - 31 dicembre 2001 in aderenza all'accordo stipulato tra Governo, OO.SS. Cgil-Cisl-Uil, Confindustria in data 23 luglio 1993. Punto di riferimento sarà, inoltre, la comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del paese, nonché l'andamento delle retribuzioni e le condizioni determinatesi nei diversi ambiti in ordine al rapporto di convenzione o di accreditamento in essere.

NORMA PROGRAMMATICA

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

A tal fine convengono sulla necessità di compiere 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 CCNL, un gruppo di lavoro paritetico che potrà avvalersi dell'apporto di esperti in materia

Le parti concordano di rincontrarsi entro tre mesi dalla stipula del presente accordo per ridefinire, alla luce della intervenuta normativa in materia, le procedure per l'esame delle controversie di cui al Titolo XIII del presente C.C.N.L.

Le parti convengono, infine, di rincontrarsi entro tre mesi dalla stipula del presente accordo per definire norme specifiche per i centri residenziali.

Nota congiunta n. 1

Le parti concordano che tutto quanto stabilito dal presente contratto, in particolare per quanto attiene le pattuizioni di natura economica, avrà efficacia solamente per il personale dipendente presso le Sezioni dell'Anffas in essere alla data odierna o successivamente costituite.