CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DELLA REALTA' DEL SETTORE SOCIO ASSISTENZIALE EDUCATIVO
UNEBA - ANASTE
1995-1998

UNEBA UNIONE NAZIONALE ISITUZIONI ED INIZIATIVE DI ASSISTENZA SOCIALE
ANASTE ASSOCIAZIONE NAZIONALE STRUTTURE TERZA ETA'
FP CGIL FUNZIONE PUBBLICA - CGIL
FISASCAT- CISL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL TURISMO - CISL
UIL TUCS-UIL UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI-UIL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per il personale dipendente dalle realta' del
settore socio-assistenziale -educativo Uneba e Anaste
1995 - 1998

VERBALE DI ACCORDO PRELIMINARE

Predisponendosi al rinnovo del CCNL per i dipendenti delle diverse realtà aderenti all'UNEBA o all'ANASTE, le parti sottolineano come lo stesso, nel disciplinare il rapporto di lavoro sul versante normativo ed economico complessivamente inteso, debba tendere a rappresentare al meglio le molteplici specificità e peculiarità presenti e la natura e le caratteristiche delle diverse realtà coinvolte contribuendo ad una sempre maggiore qualificazione delle stesse, senza perdere, peraltro, la caratteristica di unitarietà di detto CCNL.

Le parti sottolineano il CCNL anche quale strumento concorrente a qualificare il sistema dei rapporti tra pubblico e privato in tema di gestione dei servizi nel settore di cui trattasi.

L'UNEBA, l'ANASTE e le OO.SS. F.P.CGIL, FISASCAT CISL ed UILTUCS - UIL rimarcano l'opportunità di una adeguata interazione tra pubblico e privato all'interno di un quadro di programmazione generale, ai diversi livelli, tale da qualificare l'insieme delle risorse pubbliche e private disponibili, relazionandole correttamente ai bisogni e diritti dell'utenza, all'assetto dei servizi ed al trattamento complessivo degli addetti.

Anche in considerazione di ciò il presente contratto è ritenuto dalle parti contraenti elemento base per il confronto, anche comune, con le Pubbliche Amministrazioni, ai fini dell'ammissione al rapporto convenzionato.

In relazione all'insieme delle questioni esposte, le parti sottolineano la necessità di un costante rapporto tra le stesse, finalizzato a cogliere l'evoluzione del settore determinando le scelte più opportune, sul piano generale e particolare, ai fini di una sua complessiva valorizzazione.

L'UNEBA, l'ANASTE e le OO.SS. F.P.CGIL , FISASCAT CISL e UILTUCS-UIL si sentono impegnate in direzione di un processo di piena applicazione contrattuale interessante l'insieme del settore che, sottolineando la piena natura privatistica e le molteplici articolazioni presenti, indirizzi il rapporto tra soggetti pubblici e privati sul terreno della capacità progettuale e gestionale, ponendo sullo stesso piano tutti gli operatori privati del settore.

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

Titolo I

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art.1

Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica a tutti i dipendenti di Associazioni ed Iniziative Organizzate, operanti nel campo educativo, sociale ed assistenziale nonchè a tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza, aderenti all'UNEBA e/o all'ANASTE, ivi comprese le ex IPAB depubblicizzate.

Per Associazioni ed iniziative Organizzate si intendono le attività gestite dai seguenti soggetti istituzionali:

- ex IPAB depubblicizzate, Enti e Congregazioni Religiosi, Organismi Diocesani, Fondazioni, Associazioni con o senza figura giuridica riconosciuta, Cooperative, Privati.

Ricadono nella sfera di applicazione del presente contratto le seguenti iniziative:

- servizi per soggetti in stato di disagio sociale, comunque denominati (Comunità di accoglienza, Centri di assistenza, ecc.);
- servizi per tossicodipendenti o alcooldipendenti, comunque denominati;
- servizi per minori comunque denominati (Istituti educativo-assistenziali, Comunità alloggio, Gruppi di famiglia, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per portatori di handicap comunque denominati (Istituti assistenziali, Centri per la riabilitazione, Istituti Psico-medico-pedagogici, Comunità alloggio, assistenza domiciliare, ecc);
- servizi per anziani autosufficienti e/o parzialmente autosufficienti comunque denominati (Case di riposo, Residence, Case-albergo, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per anziani non autosufficienti, comunque denominati (Case protette, Residenze sanitarie-assistenziali, Assistenza domiciliare, ecc.).

È escluso dal presente accordo il personale religioso e di volontariato i cui rapporti giuridici sono regolati da apposite convenzioni.
Per il personale religioso che non presti opera volontaria e che operi nell'ambito di Istituzioni terze rispetto all'Ordine o Congregazione di appartenenza, vengono stipulate tra

le parti interessate convenzioni le cui norme, ivi comprese quelle sul trattamento economico, sostituiscono a tutti gli effetti il presente contratto ai sensi della legge 3/5/1956 n. 392 e dell'art. 1 del D.L. 30/12/1987 n. 536 convertito con modificazioni nella legge 29/2/1988 n. 48.
Le parti firmatarie riconoscono il presente CCNL come unico contratto da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore socio-assistenziale-educativo per le realtà aderenti all'UNEBA e/o all'ANASTE e si impegnano ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio nazionale.
Nel confermare l'esclusiva dei rapporti contrattuali per i dipendenti delle istituzioni ricomprese nel presente CCNL, le parti stipulanti il presente accordo si impegnano a favorire corrette e costruttive relazioni a tutti i livelli anche al fine di realizzare la migliore gestione ed il più puntuale rispetto del presente contratto.
Per facilitare l'applicazione del presente CCNL anche nelle situazioni in cui esso non è ancora operante vengono concordati appositi protocolli allegati al presente contratto, per farne parte integrante, che individuano i criteri e le modalità cui attenersi nella fase di prima applicazione del presente accordo.

Art.2

Decorrenza e durata

Nel rispetto del Protocollo "Sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 ed in particolare - in materia di validità e di rinnovo contrattuale - le Parti concordano quanto segue:

1. il presente contratto scade il 31/12/1998 e ha durata biennale per le materie retributive e durata quadriennale per le materie normative. Le rispettive scadenze sono fissate al 30/6/1997 e 31/12/1998;
2. le piattaforme contrattuali per il rinnovo saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima delle scadenze contrattuali. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali ne procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione e lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale;
3. dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalle date di scadenza di cui sopra, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione. Tale elemento, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza, sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata, e al 50% del tasso di inflazione programmata dopo 6 mesi di vacanza contrattuale. I suddetti elementi cesseranno di essere erogati dalla decorrenza degli accordi di rinnovo contrattuale;
4. in caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo;
5. ove non ne sia data disdetta ai sensi del presente articolo, il presente C.C.N.L. deve intendersi rinnovato per un anno per la rispettiva parte scaduta (retributiva o normativa) e così di anno in anno.

Art.3

Condizioni di miglior favore

Nel caso di superiorità contrattuale viene fatto salvo il mantenimento, sui singoli istituti, a titolo integrativo collettivo, delle condizioni di fatto esistenti a livello territoriale e di Istituzioni.

Per le Istituzioni che applicano per la prima volta il presente contratto, si procederà ad una valutazione complessiva dei rispettivi trattamenti, secondo i criteri e le modalità previste nell'apposito protocollo allegato al presente CCNL, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale.
In ogni caso, eventuali eccedenze saranno mantenute a titolo di assegno ad personam non assorbibile da futuri aumenti.

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

Art.4
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 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, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

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

b) Livello regionale e/o territoriale
Annualmente su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

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

c) Livello di istituzione
Ferme restando le competenze proprie delle amministrazioni interessate, queste forniscono alle RSU e alle OO.SS., ove richiesto, un'informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, nonchè quant'altro previsto nei singoli punti del presente CCNL.

Art.5
Struttura della contrattazione

Le parti concordano che la contrattazione di cui al presente CCNL si svolga a due livelli:
a) nazionale;
b) territoriale o di Istituzione.
Sono titolari della contrattazione a livello territoriale o di Istituzione le Rappresentanze Sindacali Unitarie congiuntamente alle OO.SS. firmatarie sulla base di quanto previsto dal

regolamento confederale del marzo '91, dell'accordo del 23 luglio 1993 e del presente CCNL.
Costituiscono oggetto della contrattazione nazionale tutti i titoli e le tematiche proprie del presente CCNL.
Costituisce oggetto della contrattazione territoriale o di istituzione quanto espressamente rinviatovi dai singoli articoli del presente CCNL.
La contrattazione territoriale o di istituzione riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL. Le erogazioni del livello di contrattazione territoriale o di Istituzione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono compresi i margini di produttività che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL, nonchè ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Art. 6

Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

In attuazione di quanto previsto dalla legge del 12.6.90 n°146, le parti individuano in ambito Socio Assistenziale Educativo i seguenti servizi minimi essenziali:
a) prestazioni medico sanitarie anche a carattere ambulatoriale, quelle di igiene ed assistenza finalizzate ad assicurare la tutela degli utenti;
b) 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. Nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale potranno essere individuate strutture di altra natura nelle quali applicare i servizi minimi essenziali di cui al presente articolo.
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.7

Ente Bilaterale Nazionale e Regionale

L'Ente Bilaterale Nazionale è composto da 6 (sei) membri dei quali 3 (tre) designati dall'UNEBA e dall'ANASTE e 3 (tre) designati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.
L'Ente Bilaterale Nazionale costituisce lo strumento per lo studio e la promozione di iniziative volte allo sviluppo ed alla qualificazione del settore Socio Assistenziale Educativo, in materia di occupazione, di mercato del lavoro, di formazione professionale degli addetti anche in rapporto con i diversi livelli istituzionali.
Entro tre mesi dalla data della firma del presente CCNL le parti si incontreranno al fine di definire il regolamento in base al quale funzionerà l'Ente Bilaterale Nazionale ed al fine di definire compiutamente le materie allo stesso demandate nonchè quant'altro necessario.
In ogni regione i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Enti Bilaterali Regionali con le medesime finalità.

Art.8

Appalti - Cambi di gestione

In considerazione del fatto che il settore di cui trattasi è fortemente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti d'appalto ed è soggetto a rilevanti cambiamenti sul piano della gestione, le Parti, sottolineando la necessità di operare, ai diversi livelli, ivi compresi quelli istituzionali, ai fini di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite, concordano quanto segue:

- la parte datoriale, nel caso di cessazione della gestione dell'attività o servizio o di parte di questi ne darà formale, preventiva e tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali dell'istituzione e alle OO.SS. territoriali;
- la parte datoriale subentrante, in quanto rientrante nella sfera di applicazione del CCNL UNEBA - ANASTE, anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione e si impegna a garantire le condizioni economiche già percepite da ogni singolo lavoratore derivanti dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli scatti di anzianità e dagli eventuali accordi integrativi.

In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'Organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive o scelte, anche da parte del committente, comportanti eventuali ripercussioni sul dato occupazionale, le parti attiveranno un confronto finalizzato alla ricerca delle soluzioni più idonee.

Art.9

Pari opportunità

Ai fini della piena e puntuale applicazione della Legge 125/91 è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità composto da un componente designato da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di esperti in rappresentanza dell'ANASTE e dell'UNEBA.

Possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

Le Parti assicurano le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno delle loro attività.

Le finalità del Comitato per le Pari Opportunità sono quelle definite dalla legge di riferimento.

Titolo III

DIRITTI SINDACALI

Art.10

Rappresentanze sindacali unitarie

Sono riconosciute le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) elette sulla base dell'apposito regolamento sottoscritto dalle OO.SS. presentatrici delle liste che concorrono alle elezioni delle stesse.

Alle R.S.U., per l'espletamento dei loro compiti e funzioni, è garantito il monte ore retribuito di cui all'art. 23 della Legge 20 maggio 1970 n.300.

Art. 11

Assemblee

Nelle Istituzioni ove siano occupati più di 10 (dieci) dipendenti, o tale numero venga raggiunto sommando i dipendenti di più istituti facenti capo al medesimo Ente nell'ambito comunale, provinciale, regionale i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 12 (dodici) ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'Ente dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi e sono indette nella misura di 10 (dieci) ore annue dalle R.S.U. di cui all'art.10 del presente C.C.N.L. e nella misura di 2 (due) ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterni

dei sindacati firmatari del presente C.C.N.L. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le 3 (tre) ore di durata.
Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede di Istituzione tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità della stessa, in considerazione della sua finalità ricettiva e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.

Art.12

Permessi per cariche sindacali

I lavoratori componenti i Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente C.C.N.L., nella misura di 1 (uno) per Ente e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

1. 24 (ventiquattro) ore annue nelle Istituzioni con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);
2. 50 (cinquanta) ore annue nelle Istituzioni con oltre 15 (quindici) dipendenti.

I dirigenti sindacali di cui al 1° comma hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.
I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive OO.SS.

Art. 13

Trattenute associative

L'Istituzione provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale nella misura dell'1% della retribuzione (paga base, indennità di contingenza, E.D.R.) in atto dal 1 gennaio di ciascun anno e per 14 mensilità ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dagli stessi.
La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento alle quali l'Istituzione dovrà attenersi. L'Istituzione trasmetterà mensilmente l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

Art.14

Licenziamento e trasferimento

Il licenziamento o il trasferimento dall'unità produttiva all'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a 3 mesi dopo la cessazione dalla stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti l'esercizio della carica ricoperta.
Il mandato di rappresentante sindacale o dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art.15

Affissioni sindacali

E' consentito ai Sindacati territoriali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente CCNL di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi.
Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.
Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'Istituzione.

Titolo IV

ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16
Assunzione

L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di impiego privato. L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni: identità delle parti, luogo o luoghi di lavoro, sede e domicilio del datore di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, qualifica, inquadramento, retribuzione, CCNL applicato.
Il lavoratore è tenuto a presentare i documenti di seguito elencati, a prendere visione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del regolamento interno dell'istituzione, ove esista, ed a dare accettazione integrale di tutto quanto è in essi contenuto, ivi compreso l'impegno di prestare occasionalmente servizio in sedi diverse da quella abituale (soggiorni estivi o invernali, ecc.), in relazione alla peculiare caratteristica dell'ente:
a) libretto di lavoro o sostitutivo;
b) documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;
c) numero di codice fiscale;
d) carta d'identità o documento equipollente;
e) titolo di studio o professionale (diploma - certificato di abilitazione - patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
f) certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
g) certificato di idoneità fisica secondo le disposizioni di legge vigenti;
h) certificato di stato di famiglia.
In relazione alle caratteristiche dell'Istituto verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale è tenuto a sottoporvisi.
Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, convengono di escludere dalla riserva di cui alla Legge 23 luglio 1991 n.223 le assunzioni dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali: operatore socio assistenziale, terapista della riabilitazione, infermiere professionale, educatore professionale.

Art.17
Periodo di prova

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri		180 giorni lavorativi
1°	livello	180 " "
2°	"	60 " "
3°S	"	60 " "
3°	"	60 " "
4°S	"	60 " "
4°	"	60 " "
5°S	"	60 " "
5°	"	60 " "
6°S	"	60 " "
6°	"	45 " "
7°	"	30 " "

Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso.
Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato formale disdetta scritta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiuto, nonché i ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e dell'indennità di fine rapporto maturati.
Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di malattia il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso.

Art.18
Assunzione a tempo determinato
In tutte le realtà comprese nella sfera di applicazione (art.1) del presente CCNL, 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 29.1.93 n.17 convertito con modificazioni nella Legge 25.3.1983 n.79, è consentita, in relazione a particolari esigenze ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:
a) attività derivanti dai progetti sperimentali, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico per la durata delle stesse attività. Sono in ogni caso escluse le convenzioni ordinarie stipulate con la Pubblica Amministrazione;
b) sostituzione di lavoratori assenti per malattia e/o infortunio, maternità o aspettativa, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
c) sostituzione di lavoratori assenti per ferie.
La percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine relativamente alla casistica di cui al punto c) rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato è fissata nel 25%. Percentuali superiori possono essere definite nell'ambito della contrattazione decentrata.
Art.19
Contratti di formazione e lavoro
Le assunzioni di personale con contratto di formazione e lavoro avverranno secondo le norme della Legge 19.12.1984 n.863, della Legge 29.12.1990 n.407 e della Legge 19.7.1994 n.431. Le parti verificato l'andamento delle assunzioni con contratto di formazione 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 intendono razionalizzare, con il presente accordo, la utilizzazione dei contratti di formazione lavoro nel settore. Obiettivo condiviso e 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 intermedia;
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 nei livelli 6°super, 5°, 5° super, 4°, 4° super, 3°, 3° super e quali professionalità elevate quelle collocate nei livelli 2°, 1°.
Si possono assumere con contratto di formazione e lavoro soggetti di età compresa tra i 16 ed i 32 anni. La durata massima del contratto di formazione e lavoro non può superare i 24 mesi per i contratti di tipo a) ed i 12 mesi per i contratti di tipo b). Il Contratto di formazione e lavoro può prevedere un livello di ingresso inferiore a quello 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 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 della iscrizione ad albi, ordini o 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'UPLMO dovranno essere di norma effettuate entro 6 mesi dalla notifica della sussistenza delle condizini per la richiesta di nullaosta. Nel caso di rapporti di formazione e lavoro che siano stati risolti nel corso e al termine del periodo di prova, ovvero prima della scadenza, a iniziativa del lavoratore o per fatto a lui imputabile, è consentita la stipulazione di contratti di formazione e lavoro in sostituzione di quelli per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto. Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro verranno applicate le normative del presente CCNL.
Ai lavoratori sarà corrisposto il trattamento retributivo spettante, pari a quello previsto per i dipendenti di pari qualifica a tempo indeterminato o inferiore alla stessa se previsto. Il periodo di prova per i dipendenti con contratto di formazione e lavoro è uguale a quello previsto per la qualifica di riferimento a tempo indeterminato. In ogni caso di interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo uguale a quello previsto per i lavoratori della qualifica di riferimento assunti a tempo indeterminato ed il medesimo trattamento. Per quanto concerne gli infortuni sul lavoro resta valido quanto previsto dalle norme di legge e dal presente CCNL. Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, 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 19.12.1984 n. 863 ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e del CCNL. I contratti di formazione lavoro devono essere notificati dalla parte datoriale, all'atto dell'accensione, all'ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente. Al termine del rapporto la parte datoriale è tenuta, relativamente ai contratti di tipo al e a2, a trasmettere alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per il territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dai lavoratori. Per i contratti di tipo b, alla scadenza, la parte datoriale rilascia un attestato sull'esperienza svolta.

Art.20
Lavoro a tempo parziale

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.
Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

- consentire flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;
- dare risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambe le parti;
b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibile con la misura del rapporto stesso;
e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordato.
I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedono il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.
L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:
a) il periodo di prova per i nuovi assunti;
b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità. La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma entro le seguenti fasce:
1) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, da 12 a 25 ore;
2) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, da 48 a 120 ore;
3) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 400 a 1.300 ore.
La prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.
c) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.
Lavoro supplementare
Fermo restando la volontarietà del lavoratore, al personale assunto a tempo parziale, potrà essere richiesta una prestazione di lavoro supplementare entro i limiti corrispondenti al numero di ore mensili normalmente effettuate.
La suddetta prestazione sarà oggetto di accordo con le Organizzazioni Sindacali Territoriali firmatarie del presente contratto.
Per particolari esigenze (mobilità, ferie estive, situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza) al personale assunto a tempo parziale potrà essere richiesta una prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del tempo pieno.
Le prestazioni di lavoro supplementare eventualmente richieste ed effettuate, saranno retribuite come normale orario di lavoro e le ore corrispondenti verranno maggiorate di una quota pari al 35% della retribuzione oraria.
Tale percentuale è comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima, quattordicesima mensilità e trattamento di fine rapporto.
Detta materia sarà soggetta a periodiche verifiche tra le parti.
Art.21
Termini del preavviso

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'Ente quanto in quello di dimissioni del lavoratore, deve essere preceduta dal regolare preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata.
I termini di preavviso sono i seguenti:
Quadri - 1° livello mesi 3
2° livello mesi 2
3°S 3° livello mesi 1

4°S - 4° livello gg. 25
5°S 5° livello gg. 25
6°S - 6° livello gg. 15
7° livello gg. 15
I termini di preavviso per il personale inquadrato dal IV° al VI° livello compresi, in caso di licenziamento da parte dell'Ente, sono incrementati di 15 (quindici) giorni.
I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese.
Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di cui all'art. 44 corrispondente al periodo di cui al 2° comma del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità.

Ove il dipendente, in caso di dimissioni, non abbia dato il preavviso, l'Ente ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

TITOLO V
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art.22
Doveri del personale

Il personale la cui specifica attività esprima le tendenze e finalità ideologico-religiose proprie dell'Ente datore di lavoro e serva alla finalità dell'Ente stesso al quale possa effettivamente riconoscersi la qualità di organizzazione di tendenza, si asterrà da comportamenti contraddittori nell'ambito della prestazione lavorativa (o anche extra lavorativa ove sussista probabilità di incidenza sull'efficacia della prestazione). La disciplina del lavoro sarà regolata, oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno, che dovrà essere affisso in un luogo ben visibile a tutti i dipendenti. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga o in contrasto con gli articoli del presente contratto e della Legge 20/5/1970, n. 300.
Il prestatore d'opera, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.
Egli deve usare modi educati verso i colleghi, il pubblico, gli ospiti e i superiori e osservare gli ordini ricevuti.
In armonia con la dignità personale del prestatore d'opera, i superiori imposteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di rispetto.
È vietato al prestatore di opera ritornare nei locali di lavoro e intrattenersi oltre l'orario di lavoro prescritto, salvo che per ragioni autorizzate dalla Direzione dell'Ente.
È vietato altresì sostare durante le ore di riposo intermedio in locali diversi da quelli destinati al personale dipendente.

Art. 23
Ritardi ed assenze

Il dipendente è tenuto al rispetto dell'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorata di una multa pari all'ammontare della trattenuta. La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga. Nel caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare la

Direzione potrà raddoppiare l'importo della multa. Persistendo il lavoratore nei ritardi potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi.
Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere comunicate tempestivamente prima dell'inizio del servizio e successivamente idoneamente certificate entro 48 (quarantotto) ore.

Art.24

Provvedimenti disciplinari

Le mancanze dei dipendenti saranno punite in relazione alla loro gravità e alla loro recidività.I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto e alle norme di cui all'articolo precedente o alle disposizioni emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:
a). biasimo inflitto verbalmente;
b) biasimo inflitto per iscritto;
c) multa sino a tre ore di normale retribuzione;
d). sospensione sino a tre giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
e). licenziamento disciplinare senza preavviso.
Normalmente il biasimo verbale e quello scritto saranno inflitti nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva per mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti.
Incorre nei provvedimenti di biasimo, della multa o della sospensione il dipendente:
a) manchi di rispetto verso gli ospiti, solleciti o accetti mance dagli ospiti e loro familiari;
b) compia atti o molestie anche di carattere sessuale nell'ambito della struttura;
c) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo;
d) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
e) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;
f) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
g) introduca senza autorizzazione bevande alcoliche negli ambienti di lavoro dell'Istituzione;
h) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza;
i) partecipi a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma caratteri di rissa;
l) bestemmi nei luoghi di lavoro;
m) violi le norme igienico-sanitarie di cui alle disposizioni di legge qualora non diversamente sanzionate dalle stesse.
Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso potrà essere inflitto per le mancanze più gravi e cioè:
a) rissa o vie di fatto nei locali dell'istituzione;
b) assenza ingiustificata oltre il 4° giorno o per tre volte nell'anno solare nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
c) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nel corso dell'anno;
d) furto;
e) danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di impianti o di materiale della Istituzione;
f) atto implicante dolo o colpa grave con danno dell'Istituzione;
g) alterazioni dolose dei sistemi di controllo di presenza della Istituzione;
h) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi danni alle persone o alle cose;
i) insubordinazione grave verso i superiori;
l) violazione delle norme in materia di armi.
Ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300 del 20/5/1970 i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del biasimo verbale di cui al presente articolo, non possono essere adottati nei

confronti del lavoratore senza avergli preventivamente, per iscritto, contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai precedenti commi del presente articolo, ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che gli ha dato causa e non oltre 30 giorni dalla data di presentazione delle giustificazioni.
L'importo delle multe, non costituente riconoscimento di danno, è dovuto all'INPS.

Sospensione cautelare
In caso di mancanze che prevedono il licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare del dipendente con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni lavorativi.
Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al dipendente i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.
Nel caso in cui le giustificazioni siano accolte, il dipendente sarà reintegrato nel suo posto di lavoro e gli verrà corrisposta la retribuzione per il periodo della sospensione cautelare.
Art.25
Assistenza Legale
Ai lavoratori è riconosciuta l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte purchè dal fatto non siano derivati provvedimenti disciplinari.
Titolo VI
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
Art.26
Classificazione del personale fino al 31 ottobre 1996
Fino al 31 ottobre 1996
Categoria Quadri
A questa categoria appartengono i lavoratori con funzioni a carattere direttivo, di cui alla legge 13/5/85, n.190, con esclusione dei dirigenti di cui agli artt.6 e 34 del R.D.L. 1.7.1926 n.1130
Livello 1°
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva di unità operativa.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ?? direttore di unità operativa;
- ?? capo area.

Livello 2°
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonchè specifiche professionalità tecniche anche con l'impiego di attrezzature delicate e complesse nell'esercizio dell'attività.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ?? segretario con funzioni direttive;
- ?? capo settore;
- ?? aiuto direttore;
- ?? psicopedagogista;
- ?? psicologo;
- ?? altro personale laureato che svolge mansioni attinenti al titolo di studio.

Livello 3°
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; nonchè mansioni specialistiche caratterizzate da autonomia operativa e da approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- terapisti della riabilitazione; fisiochinesiterapista, logopedista, psicomotricista, terapista occupazionale;
- assistente sociale;
- infermiere professionale;
- vigilatrice d'infanzia;
- impiegato di concetto;
- segretario e/o economo di settore;
- educatore professionale;
- educatore sociale (o altrimenti definito) dell'area socio-educativa con 24 mesi di anzianità nella struttura;
- capocuoco per organizzazione complessa di grande dimensione (pasti giorno oltre 800).

Livello 4° super
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche conseguite anche attraverso corsi professionali.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- infermiere generico;
- operatore tecnico di assistenza;
- coordinatore dei servizi ausiliari.

Livello 4°
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- operaio specializzato;
- 1° cuoco (per organizzazione complessa con pasti giorno 351/800);
- vice capo cuoco (per organizzazione complessa con pasti giorno 800/1600);
- educatore fino a 24 mesi di anzianità nella struttura;
- operatore di assistenza ai soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto in ambito regionale;
- puericultrice.

Livello 5°
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività di natura esecutiva, tecnica e/o assistenziale, che presuppongono una qualificata preparazione tecnico pratica.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- operatore di assistenza con 18 mesi di anzianità nella struttura;
- animatore - accompagnatore;
- operatore addetto all'assistenza domiciliare;
- operaio qualificato;

- centralinista;
- impiegato d'ordine;
- capo guardarobiere;
- bagnino;
- autista;
- cuoco unico (in strutture fino a 350 pasti al giorno).

Livello 6° super
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni ausiliarie promiscue di supporto in strutture a ridotte dimensioni (fino a 30 posti letto).
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- operatore polivalente.

Livello 6°
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività esecutive il cui svolgimento presuppone un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali, nel rispettivo ramo di attività.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- operatore di assistenza fino a 18 mesi di anzianità nella struttura;
- operaio generico;
- portiere;
- custode;
- bidello;
- telefonista;
- fattorino;
- operai addetti: lavanderia;

stireria;
guardaroba;
cucina;

- personale addetto alla vigilanza;
- personale di servizio esclusivamente addetto ai piani e/o sala.

Livello 7°
A questo livello appartengono lavoratori che svolgono mansioni manuali e tecnico manuali; i compiti attribuiti consistono in attività di carattere ripetitivo e semiripetitivo, di pulizia e/o facchinaggio anche con l'utilizzo di strumenti, apparecchiature e macchinari semplici.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- personale di fatica e/o pulizia

Mansionario degli operatori di assistenza
a) Mansioni comuni per operatori di assistenza a soggetti autosufficienti e non
Aiuto per il governo dell'alloggio, riordino e pulizia del letto, della stanza e dei servizi igienici dell'ospite, cambio della biancheria e aiuto per il pranzo.
Aiuto nelle attività della persona su se stessa: alzarsi dal letto, pulizie personali, aiuto per il bagno, vestizione e nell'assunzione dei pasti.

b) Mansioni specifiche per l'operatore di assistenza ai soggetti non autosufficienti.
Aiuto a favorire l'autosufficienza: ausilio per una corretta deambulazione, aiuto nei movimenti degli arti invalidi, accorgimenti per una giusta posizione in condizioni di riposo, aiuto nell'uso di accorgimenti o attrezzi per lavarsi, vestirsi, mangiare, camminare, frizioni e massaggi, assistenza per la corretta esecuzione delle prescrizioni farmacologiche, segnalazioni al sanitario competente di qualsiasi anomali nelle condizioni psico-fisiche dell'ospite. Collaborazione con il personale sanitario per atti di accudimento semplice. Spostamento delle salme in camera mortuaria.
Dal 1° novembre 1996
Categoria Quadri
A questa categoria appartengono i lavoratori con funzioni a carattere direttivo, di cui alla legge 13/5/85, n.190, con esclusione dei dirigenti di cui agli artt.6 e 34 del R.D.L. 1.7.1926 n.1130.
Livello 1°
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva di unità operativa.
A titolo esemplificativo e non esaustivo

- direttore di unità operativa;
- capo area.

Livello 2°
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo; nonchè specifiche professionalità tecniche anche con l'impiego di attrezzature delicate e complesse nell'esercizio dell'attività.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- segretario con funzioni direttive;
- capo settore;
- aiuto direttore;
- psicopedagogista;
- psicologo;
- altro personale laureato che svolge mansioni attinenti al titolo di studio.

Livello 3° super
A questo livello appartengono i lavoratori in possesso di specifiche abilitazioni regionali o nazionali e che svolgono mansioni specialistiche caratterizzate da autonomia operativa e da approfondita preparazione teorica e tecnica.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- terapisti della riabilitazione;
- fisiochinesiterapista, Logopedista, Psicomotricista;
- assistente Sociale;
- infermiere professionale;
- vigilatrice d'infanzia;
- educatore professionale;
- terapista occupazionale.

Livello 3°
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze tecniche ed adeguata

esperienza; nonchè mansioni caratterizzati da autonomia operativa e preparazione teorica e tecnica pratica.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ?? impiegato di concetto;
- ?? segretario e/o economo di settore;
- ?? educatore con 24 mesi di anzianità nella struttura;
- ?? capocuoco.

Livello 4° super
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche conseguite anche attraverso corsi professionali.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ?? infermiere generico;
- ?? operatore tecnico di assistenza;
- ?? coordinatore dei servizi ausiliari;
- ?? operatore di assistenza, o altrimenti definito, ai soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto in ambito regionale;
- ?? puericultrice.

Livello 4°
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono particolari capacità tecnico pratiche.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ?? operaio specializzato;
- ?? cuoco;.
- ?? educatore fino a 24 mesi di anzianità nella struttura.

Livello 5° super
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti con specifiche conoscenze acquisite anche attraverso corsi professionali, o mediante l'anzianità nella struttura.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ?? operatore di assistenza, o altrimenti definito, con 24 mesi di anzianità nella struttura.

Livello 5°
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività di natura tecnica e/o assistenziale, che presuppongono una qualificata preparazione tecnico pratica.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ?? animatore - accompagnatore;
- ?? operaio qualificato;
- ?? centralinista;
- ?? impiegato d'ordine;
- ?? capo guardarobiere;
- ?? bagnino;
- ?? autista;

- aiuto cuoco;
- addetto ai servizi operativi d'ingresso.

Livello 6° Super
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni ausiliarie promiscue di supporto.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- operatore polivalente;
- operatore di assistenza, o altrimenti definito, fino a 24 mesi di anzianità nella struttura.

Livello 6°
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività la cui esecuzione presuppone un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze tecniche, nel rispettivo ramo di attività.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- operaio generico;
- portiere;
- custode;
- bidello;
- telefonista;
- fattorino;
- operai addetti: lavanderia;

stireria;
guardaroba;
cucina;
magazzino;

- personale addetto alla vigilanza;
- personale di servizio esclusivamente addetto ai piani e/o sala.

Livello 7°
A questo livello appartengono lavoratori che svolgono mansioni manuali e tecnico manuali, i compiti attribuiti consistono in attività di carattere ripetitivo e semiripetitivo, di pulizia e/o facchinaggio anche con l'utilizzo di strumenti, apparecchiature e macchinari semplici.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- personale di fatica e/o pulizia.

Mansionario degli operatori di assistenza
a) Mansioni comuni per operatori di assistenza a soggetti autosufficienti e non
Aiuto per il governo dell'alloggio, riordino e pulizia del letto, della stanza e dei servizi igienici dell'ospite, cambio della biancheria e aiuto per il pranzo.
Aiuto nelle attività della persona su se stessa: alzarsi dal letto, pulizie personali, aiuto per il bagno, vestizione e nell'assunzione dei pasti.
b) Mansioni specifiche per l'operatore di assistenza ai soggetti non autosufficienti.
Aiuto a favorire l'autosufficienza: ausilio per una corretta deambulazione, aiuto nei movimenti degli arti invalidi, accorgimenti per una giusta posizione in condizioni di riposo,

aiuto nell'uso di accorgimenti o attrezzi per lavarsi, vestirsi, mangiare, camminare, frizioni e massaggi, assistenza per la corretta esecuzione delle prescrizioni farmacologiche, segnalazioni al sanitario competente di qualsiasi anomalia nelle condizioni psico-fisiche dell'ospite. Collaborazione con il personale sanitario per atti di accudimento semplice. Spostamento delle salme in camera mortuaria.
Norma di attuazione Le parti si danno atto che l'inquadramento di cui alla classificazione del personale in vigore dal 1° novembre 1996 è complessivamente più favorevole del precedente.
A tal fine alla data del 1.11.1996 verranno inquadrati al 6° livello Super tutti gli operatori di assistenza, o altrimenti definiti, indipendentemente dall'anzianità maturata nella struttura inquadrati al 6° livello.
Alla medesima data verranno inquadrati nel 5° livello Super gli operatori di assistenza, o altrimenti definiti, con 24 mesi di anzianità nella struttura; per i restanti lavoratori, interessati a questa qualifica, l'inquadramento maturerà il mese successivo al compimento del 24° mese di anzianità dall'assunzione.
Nota In merito alla questione del diverso inquadramento degli operatori addetti all'assistenza degli anziani autosufficienti e non autosufficienti, le Parti - pur restando nelle reciproche convinzioni espresse - concordano di assoggettare la materia ad una verifica a distanza di 30 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.
Art. 27
Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica.

Le Amministrazioni, nel caso in cui al dipendente venga riconosciuta l'inidoneità fisica in via permanente all'espletamento delle mansioni inerenti alla propria qualifica dalle istituzioni preposte, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno, nel rispetto del loro potere organizzativo, ogni utile tentativo per il recupero del dipendente, dietro sua richiesta, in mansioni diverse da quelle solitamente svolte.

Titolo VII
ORARIO DI LAVORO
Art.28
Orario di lavoro
L'orario settimanale di lavoro ordinario è di 38 ore; l'orario giornaliero non può superare normalmente le 8 ore.
L'articolazione degli orari di lavoro sarà discussa a livello di Istituzione con le rappresentanze sindacali e/o le OO.SS. al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con le aspirazioni dei lavoratori.
L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'interno delle stessa l'istituzione, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.
In relazione alla peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali anche in fasce orarie differenti.
Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l'istituzione.
I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello ordinario riferito al primo comma.
Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario,

mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista al presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.
Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.
Possono essere concordate durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale. Le quattro festività abolite di cui alla Legge O5/03/1977 n° 54 ed al D.P.R 28/01/85 n° 792 sono state assorbite nell'orario di lavoro di cui sopra.
Riduzione di orario
Viene concordato un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a sette giornate lavorative, assimilate convenzionalmente a 45 ore, comprensive delle festività del 02 giugno, del 04 novembre e del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 9 dell'Art. 6 del precedente C.C.N.L.
La riduzione dell'orario di lavoro avverrà secondo le seguenti modalità: - Per il 1995: nessuna ulteriore riduzione. - Per il 1996: riduzione di un ulteriore giorno lavorativo, pari a ulteriori 6,33 ore lavorative. - Per il 1997: riduzione di un ulteriore giorno lavorativo, pari ad altre 6,33 ore lavorative - Per il 1998: riduzione di due ulteriori giorni lavorativi, pari ad altre 12,66 ore lavorative.
Tali riduzioni verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Enti e/o lavoratori che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.
L'utilizzo delle riduzioni di orario, così come previsto, sarà definito in sede locale nell'ambito del rapporto tra le parti.
Art.29
Riposo settimanale
Ogni dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.
Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, fatta eccezione per la competenza contrattuale di cui all'art. 57.

TITOLO VIII
FESTIVITA' E FERIE
Art.30
Festività nazionali e infrasettimanali
Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, Anniversario della Liberazione, Lunedì di Pasqua, Festa del Lavoro, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono.
In occasione delle suddette festività decorre a favore dei lavoratori la retribuzione di cui all'art.44.
I lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate avranno diritto ad un corrispondente riposo supplementare retribuito da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.
Nel caso che le esigenze di servizio non permettano tale riposo supplementare, l'Amministrazione sarà tenuta al pagamento, in aggiunta alla normale retribuzione, delle ore lavorate maggiorate sulla base di quanto previsto dall'art. 55 lettera c).
In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione di cui all'art. 44.

In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo retribuito, in un altro giorno feriale stabilito dall'Amministrazione, sentito l'interessato.
Qualora le esigenze di servizio non consentano tale riposo ai lavoratori interessati è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 44.
In caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con altra festività di cui sopra, sarà concordata altra festività sostitutiva.
Le parti convengono che nelle Istituzioni e nelle unità operative in cui vengono concordate articolazioni basate su una quantificazione annuale dell'orario di lavoro, che contemplano il monte ore di riposo di diritto comprensivo delle festività di cui sopra, i lavoratori non hanno diritto ad alcun ulteriore giorno di riposo. Gli stessi lavoratori, se in servizio nelle suddette festività, avranno diritto alla maggiorazione prevista dall'art. 56.

Art.31

Ferie

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie, non rinunciabile, di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6gg., dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.
Dal computo del predetto periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.
L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.
Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di cui all'art. 44.
Il periodo di ferie è stabilito dalle Amministrazioni in relazione alle esigenze del servizio, tenuto conto delle richieste dei lavoratori, sulla base di una equa rotazione annuale tra i diversi periodi. Le ferie potranno essere fruite dal lavoratore in non più di due periodi nell'arco dell'anno. Le chiusure annuali delle Istituzioni sono computate nelle ferie.
In caso di dimissioni o di licenziamento, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.
Le ferie non possono essere godute di norma durante il periodo di preavviso di licenziamento.
Eccezionalmente, per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a fruire di detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.
Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto.
Nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il periodo di ferie.

Titolo IX

PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 32

Chiamata e richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile

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

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10/6/1940, n. 653.
I lavoratori, nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10/6/1940, n. 653, hanno diritto, in caso di richiamo alle armi:
a) per il primo mese, all'intera retribuzione;
b) per il secondo e terzo mese, alla metà della retribuzione.
Il trattamento previsto dalle norme di legge contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività.
Alla fine del richiamo sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto la durata superiore ad un mese, di otto giorni, se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni, se ha avuto durata superiore a sei mesi.
Nel caso che senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.
Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:
a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto resta sospeso sino alla fine del richiamo e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti della anzianità di servizio.
L'obiezione di coscienza in servizio civile è regolamentata secondo le norme legislative vigenti in materia.

Art.33
Gravidanza e puerperio
Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro:
a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
c) per tre mesi dopo il parto;
d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).
La lavoratrice ha diritto alla conservazione del suo posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico e fino al compimento del 1° anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge.
Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.
In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, l'istituzione è obbligata a conservare il posto di lavoro alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.
I periodi di assenza obbligatoria, indicati alle lettere a) b) c) ed il periodo di assenza facoltativa, di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.
Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, le relative indennità restano a completo carico dell'INPS; per le prestazioni sanitarie provvederà l'Ente preposto.

L'Istituzione deve consentire alle lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
Il periodo di riposo, di cui al precedente comma, ha la durata di un'ora ciascuno ed è considerato ora lavorativa agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; esso comporta il diritto per la lavoratrice ad uscire dall'Istituzione.
La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ai 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.
La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire alla Direzione dell'istituzione il certificato medico rilasciato da un medico della U.S.L. e la Direzione è tenuta a darne ricevuta.
Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare all'istituzione, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile.
Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto all'indennità di anzianità prevista dall'art. 47 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 21.
Per le festività cadenti nei periodi di assenza obbligatoria per la gravidanza ed il puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico dell'istituzione in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha anche diritto a percepire dall'Istituzione la 13° mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

Art.34

Congedo matrimoniale

Il personale non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario per contrarre matrimonio. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 10 (dieci) giorni di anticipo.
Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Art.35

Permessi per lutto di famiglia

In caso di morte di: coniuge, parenti o affini entro il 2° grado, compete al lavoratore un congedo straordinario retribuito di 3 (tre) giorni.

Art. 36

Permessi per funzioni elettorali, referendum

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed europee, nonchè le consultazioni referendarie, saranno concessi 3 (tre) giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio, ai sensi dell'art.119 del D.P.R., 30 marzo 1957 n.361 e dell'art.1 della legge 30 aprile 1978 n.178.
Le giornate di permessi di cui al precedente comma non pregiudicano il normale periodo di ferie e non sono cumulabili con il riposo settimanale di legge.

Art.37

Permessi e recuperi

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

Art.38

Attivita' di volontariato

I lavoratori che fanno parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991 n. 266 ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, ai sensi dell'art. 17 della stessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, 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 lo svolgimento dell'attività di volontariato.

TITOLO X

DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 39

Diritto allo studio

Per l'esercizio del diritto allo studio si fa riferimento a quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970 n.300.

Art.40

Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

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

A tale scopo i lavoratori, nella misura annua del 5% del personale in servizio nelle Istituzioni o singole Unità Operative, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 150 ore annue non comulabili.

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

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

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

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

Qualora il numero dei lavoratori interessati superasse il limite del 5% le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per l'accesso ai corsi.

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

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

Titolo XI

TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE, AMBIENTE DI LAVORO

Art.41

Malattia ed infortunio

Per malattia od infortunio si intende ogni alterazione dello stato di salute, che comporti incapacità al lovoro specifico al quale il lavoratore è addetto, accertata dagli Enti assistenziali presso i quali i lavoratori sono assicurati.

Malattia

Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata comunicazione dell'assenza per malattia o infortunio all'Istituzione. In caso di mancata comunicazione nei termini di cui all'art.23 l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art.24 del presente contratto. Il lavoratore è altresi' tenuto a far recapitare all'Istituzione il certificato medico di prima visita entro il giorno successivo alla data del rilascio, nonchè i successivi certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine.

L'Istituzione ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli Istituti Pubblici competenti.

Durante la malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorsi i quali, e perdurando la malattia, l'Istituzione potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso.

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

a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;

b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;

c) che tale periodo sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

Nel caso in cui, alla scadenza del periodo di malattia o della successiva aspettativa non retribuita, il lavoratore presentasse le dimissioni, sarà applicato il trattamento previsto per il licenziamento.

Il periodo di malattia o di infortunio è considerato utile ai fini del computo dell'indennità di licenziamento, delle ferie, degli scatti di anzianità, della 13° e 14° mensilità.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto:

a) alle prestazioni sanitarie del servizio sanitario nazionale;

b) ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20°, e pari a 2/3 della normale retribuzione da corrispondersi dall'INPS;

c) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dall'istituzione ed a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) il 90% della normale retribuzione per i giorni dal 1° al 20° compresi

2) il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 21° in poi;

d) alle anticipazioni di cui alla legge 29/12/1980, n. 33.

Le indennità a carico delle Istituzioni non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui alla lettera b); se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, l'istituzione non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall' INPS stessa.

Tubercolosi

Per il trattamento dei lavoratori affetti da tubercolosi, si fa riferimento alle norme legislative vigenti.

Infortunio

Il personale che ha subito infortunio ha diritto al trattamento economico stabilito per la malattia fino al 180° giorno e alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica dai postumi dell'infortunio medesimo regolarmente denunciato all'INAIL.

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

I lavoratori aventi diritto sono tenuti a comunicare tempestivamente all'Istituzione l'avvenuta liquidazione a pagamento da parte dell'INAIL delle indennità spettantigli, onde permettere all'Amministrazione di contabilizzare l'evento.

Nel caso di malattia o infortunio denunciati dopo la notificazione del preavviso le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso.
In riferimento alla normativa relativa alla malattia e all'infortunio con la dizione "anno solare" si intende il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

Art.42
Tutela della salute ed ambiente di lavoro

Le problematiche relative all'applicazione delle D.Lgs.626/94 saranno oggetto di confronto tra le parti. A tal fine viene istituita apposita commissione paritetica nazionale con il compito di approfondire ed elaborare precisi orientamenti applicativi in materia. Quanto definito dalla stessa diviene allegato del presente CCNL.

Art.43
Divise e indumenti di servizio

Le divise ed i particolari indumenti che devono essere obbligatoriamente indossati dal personale durante lo svolgimento del servizio, sono a totale carico del datore di lavoro.
La manutenzione di dette divise o indumenti è a carico del lavoratore.
Le divise ed i particolari indumenti devono essere usati esclusivamente durante il servizio e tenuti con proprietà e decoro, secondo le leggi vigenti. Detta materia potrà essere oggetto di trattativa a livello di Istituzione.

Titolo XII
RETRIBUZIONE

Art.44
Elementi della retribuzione

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione mensile del lavoratore sono i seguenti:
a) minimo contrattuale del livello di inquadramento (paga base, elemento distinto retribuzione, indennità di contingenza);
b) eventuali scatti di anzianità;
c) eventuali superminimi e/o assegni ad personam;
d) indennità di funzione.
L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.
L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 164.

Art.45
Corresponsione della retribuzione

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

Art.46
Stipendio base mensile nazionale

Livelli	Ind. Contingenza	E.D.R. sino al 31.12.1995	Paga Base 1/7/1995	Paga Base 1/3/1996	Paga Base 1/11/1996
Quadri	1.022.600	20.000	1.260.000	1.360.000	1.360.000
1	1.017.090	20.000	1.140.000	1.230.000	1.230.000
2	1.008.546	20.000	1.011.000	1.092.000	1.092.000

3 super	1.008.000	20.000	-	-	1.005.000
3	1.000.677	20.000	880.500	952.000	952.000
4 super	997.323	20.000	796.000	859.000	859.000
4	994.062	20.000	747.000	808.000	808.000
5 super	994.000	20.000	-	-	778.000
5	990.876	20.000	680.000	735.000	735.000
6 super	988.604	20.000	641.500	693.000	693.000
6	986.352	20.000	610.000	660.000	660.000
7	981.921	20.000	509.500	551.000	551.000

Le parti convengono che a partire dall'1.1.96 l'E.D.R. (Elemento Distinto Retribuzione) di cui all'accordo interconfederale del 31 luglio 1992, pari a £.20.000 X 13 mensilità venga ridefinito per 14 mensilità nella misura di £. 18.575.

Indennità di funzione

A decorrere dal 2 Agosto 1995 l'indennità di funzione da corrispondersi mensilmente alla categoria dei Quadri è fissata in £.100.000 lorde per 14 mensilità.

Gli aumenti derivanti dalle nuove retribuzioni assorbono fino alla concorrenza quanto già eventualmente erogato a tiolo di superminimo con espressa clausola di assorbibilità.

La prima tranche - con i relativi arretrati - verrà erogata con il pagamento della mensilità di settembre 1995.

Ai lavoratori in servizio dal 2 agosto 1995, a copertura del periodo 1 gennaio 1995 - 30 giugno 1995 verrà corrisposto un importo forfettario lordo procapite (una tantum) di £.150.000 commisurato al perido di effettivo servizio nel primo semestre 1995.

A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiore ai 15 giorni, mentre le frazioni pari o superiori a 15 giorni verranno considerate come mese intero.

L'importo forfettario di cui sopra non sarà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e per la determinazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

Dall'una tantum verranno dedotte tutte le somme corrisposte a titolo di "Indennità di Vacanza Contrattuale" (I.V.C.); l'importo risultante verrà erogato con il pagamento della mensilità di settembre 1995.

L'I.V.C., erogata come da accordo interconfederale sottoscritto il 23 luglio 1993, cesserà di essere corrisposta.

Nota

Le parti convengono che in occasione della definizione della parte economica relativa al II° biennio (1997-1998) occorrerà armonizzare il trattamento economico di coloro che alla data dell'1.1.96 risulteranno inquadrati nel livello IV Super.

Art. 47

Scatti di anzianità

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

Quadri Lire 66.000
1 " 63.000
2 " 60.000
3 Super " 58.000
3 " 56.000

4 super " 55.000
4 " 54.000
5 super " 53.000
5 " 52.000
6 super " 51.000
6 " 50.000
7 " 47.000

L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.
L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto dall'Istituzione, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Art.48
Mansioni del lavoratore
Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a tre mesi.
Art.49
Mansioni promiscue
In caso di mansioni promiscue si fa riferimento all'attività prevalente.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore competerà l'inquadramento al livello superiore.
Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata e non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

Art.50
Passaggio di livello
Il lavoratore promosso al livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello: qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno di merito e come tale non assorbibile.
Art.51
Tredicesima mensilità
In coincidenza della corresponsione della retribuzione del mese di dicembre di ogni anno, l'Istituzione corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art.44.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13° mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.
Per quanto riguarda la 13° mensilità spettante per i periodi di assenza per malattia, per gravidanza e puerperio si rinvia a quanto riportato negli appositi articoli del presente contratto.
Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Art.52
Quattordicesima mensilità
Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione, di cui all'art. 44, in atto al 30 giugno immediatamente precedente.
I lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della 14° mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi del servizio prestato.
Non hanno diritto alla 14° mensilità tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente contratto già percepiscano mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità. Ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 14°mensilità e l'importo in atto percepito.
Non sono assorbibili nella 14° mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.
Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della 14° mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme dell'articolo riguardanti la 13° mensilità.
Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per i periodi di assenza obbligatoria, per gravidanza o puerperio.

Art. 53
Trattamento di Famiglia
Poichè le Istituzioni, stante le vigenti disposizioni, non rientrano fra i datori di lavoro soggetti alla C.U.A.F.(Cassa Unica Assegni Familiari) gestita dall'INPS, si stabilisce che al personale dipendente avente diritto per i propri familiari verrà corrisposto un trattamento di famiglia secondo la disciplina vigente per la C.U.A.F.
Tale forma resterà in vigore fino a quando l'INPS dovesse inquadrare l'Istituzione nella C.U.A.F.
Il dipendente è tenuto a presentare all'Istituzione tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto.
Il trattamento di famiglia di cui al presente articolo non è considerato retribuzione a nessun effetto.

Art.54
Trattamento di fine rapporto
Oltre al preavviso di cui all'art.21, o, in difetto, alla corrispondente indennità di cui al penultimo comma dello stesso articolo, il lavoratore assunto a tempo indeterminato avrà diritto, fino al 31 maggio 1982, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni, ad una indennità commisurata ad una mensilità di retribuzione di cui all'art. 44, per ogni anno di servizio prestato per tutta la durata del rapporto di lavoro.
Il calcolo dell'indennità va effettuato per tutto il personale e per l'intera anzianità sulla base della retribuzione di cui all'art.44, maggiorata dei ratei di 13° e 14° mensilità.
Ai sensi dell'art. 2121 del C.C. modificato con legge 31/3/1977, n. 91, gli aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al 31/1/1977 sono esclusi dalla base di computo della indennità di anzianità.
Non costituiscono accessori computabili agli effetti del presente articolo, i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, l'aggiunta di famiglia, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili, e le indennità non continuative.
Le frazioni di anno saranno conteggiate per 12° e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.
A partire dal 1/6/1982 trova piena applicazione la Legge 29/1/1982, n. 297.

L'indennità di anzianità deve essere versata entro 20 giorni dalla data di cessazione del servizio.
In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio.
In caso di decesso del dipendente l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

Art.55
Lavoro straordinario diurno, notturno, festivo
Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dall'Amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno pro-capite. Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato.
E' considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio.
Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario diurno, notturno e festivo sono le seguenti:
a) lavoro straordinario diurno 25%
b) " " notturno 40%
c) " " festivo 50%
Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.
Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, festivo, notturno, la retribuzione mensile di cui all'art. 44, viene divisa per 164.
Il lavoro straordinario diurno, festivo notturno, potrà anche essere retribuito, in accordo con il dipendente, con riposo sostitutivo, salvo la corresponsione della sola maggiorazione prevista dal contratto di cui all'articolo successivo.

Art. 56
Lavoro ordinario notturno e festivo
In aggiunta alla normale retribuzione spettante al dipendente, competono le seguenti maggiorazioni:
a) Servizio ordinario notturno in turno 20%
b) " " notturno non programmato 25%
c) " " domenicale e/o festivo 15%
d) " " festivo notturno 25%
La presenza eventuale dell'educatore o dell'operatore di assistenza nell'istituzione nelle ore notturne è retribuita nella misura fissa di L. 20.000 per notte in aggiunta alla normale retribuzione mensile.
Tale presenza è programmata tra la Direzione ed i lavoratori interessati e la relativa prestazione va contenuta, di norma, entro i 10 giorni nel mese, salvo casi particolari connessi alle dimensioni della struttura ed alla sua organizzazione (per es. comunità alloggio e/o gruppifamiglia).
La presenza di cui sopra è considerata di "pronta disponibilità" al di fuori del normale orario settimanale di lavoro.
Qualora l'operatore fosse chiamato ad intervenire, le ore di servizio prestate saranno retribuite come lavoro straordinario notturno.

Art.57
Uso della mensa e dell'alloggio

Nelle sedi ove esiste il servizio di somministrazione dei pasti e/o la disponibilità dell'alloggio, il personale che ne usufruisce è tenuto a rimborsare gli importi corrispettivi. In ogni caso l'importo non può essere inferiore alle Lire 1.000 per ciascun pasto, ed alle Lire 20.000 mensili per l'alloggio.
Potrà usufruire della somministrazione dei pasti soltanto il personale in servizio e in turno. Il vitto e l'alloggio non costituiscono ad alcun titolo elemento della retribuzione.

Art. 58
Sevizio di reperibilità
Pur con carattere di eccezionalità, è possibile prevedere per taluni servizi l'obbligo della reperibilità dei lavoratori.
La determinazione di detti servizi e del trattamento economico del periodo di reperibilità è materia demandata alla contrattazione provinciale in relazione alle caratteristiche tecnico-organizzative delle strutture.

TITOLO XIII
MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 59
Trattamento di missione
L'Istituzione ha facoltà di inviare il personale in missione temporanee fuori dalla propria residenza.
In tal caso al personale - ad eccezione del servizio che è tenuto a prestare per soggiorni climatici, escursioni, etc. compete:
a) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
c) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'Istituzione;
d) una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera di cui all'art.44, qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.
Per le missioni di durata superiori al mese sarà corrisposta una diaria ridotta del 10%.
Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratori comportino viaggi abituali.
Il luogo delle diarie di cui alla lettera d) del 2° comma, nonchè della diaria di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.
Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art.60
Trasferimenti di residenza
I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:
a) al lavoratore che non sia capofamiglia:
1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve:
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va poi corrisposto per un massimo di 6 mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art.59, ovvero in un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;
b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè che abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sè e per le persone di famiglia;
2. il rimborso delle spese effettive di trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso verrà corrisposto per un massimo di 6 mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sè e per ciascun convivente a carico;
5. la diaria è ridotta a 3/5 per i figli conviventi a carico.

In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dal lavoratore per sè e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.
Le diarie o in rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco.
Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio., il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art.61
Condizioni di trasferibilità

A norma dell'art.13 della Legge 20/5/1970 n.300, il lavoratore non può essere trasferito da un'Istituzione all'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purchè il rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XIV
PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

Art.62
Commissione paritetica nazionale e provinciale

E' istituita in Roma presso l'Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale (UNEBA), la Commissione Paritetica Nazionale che dovrà esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali. A detta commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le associazioni stipulanti il presente contratto o le organizzazioni locali facenti capo alle predette associazioni nazionali stipulanti.
Della Commissione Paritetica Nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente contratto.
In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni.
In ogni regione i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Commiussioni Paritetiche Provinciali aventi il compito di:

1. definire l'applicazione del CCNL nelle strutture dove vengono applicati altri contratti facendo riferimento al protocollo allegato al presente accordo;
2. con riferimento alla Legge 108/90 assumere i compiti di commissione di arbitrato di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articolati contrattuali.

Allegato 1
Protocollo di regolamentazione
per la prima applicazione del presente CCNL

nelle istituzioni in cui sono vigenti altri CCNL

Con riferimento all'art.62, in sede di commissione paritetica provinciale, viene definita l'applicazione del CCNL per il personale dipendente dalle realtà del settore socio-assistenziale-educativo UNEBA e ANASTE sottoscritto tra le stesse e le OO.SS. FP-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL in Roma il 2 Agosto 1995.
Qualora non fosse attivabile il livello provinciale di confronto, la materia può essere definita a livello aziendale, previa comunicazione alle parti firmatarie del presente CCNL che possono intervenire su richiesta degli interessati.
Copia dell'accordo va trasmessa alla Commissione Paritetica Nazionale.
Criteri di riferimento
In sede di prima applicazione del presente CCNL nelle strutture nelle quali è vigente un altro CCNL, occorre fare riferimento preciso al 2° e 3° comma dell'art.3.
In ogni caso, per nessun motivo, ai singoli lavoratori può derivare un trattamento economico complessivamente inferiore a quello in atto.
Norme di inquadramento del personale
Per l'inquadramento dei dipendenti si fa riferimento alle mansioni effettivamente espletate, salvo il possesso dei titoli professionali, specificatamente previsti da Leggi nazionali e/o regionali vigenti.
Eventuali inquadramenti in atto a livelli superiori vengono mantenuti ad personam ad esaurimento.
Trattamento economico
Per ciascun lavoratore in forza alla data di stipula dell'accordo applicativo, si procede ad effettuare il raffronto tra la somma annuale derivante dal precedente trattamento economico come posta da ogni elemento retributivo (paga base, contingenza, E.D.R., 13° e 14° mensilità o premi ed indennità equivalenti) con esclusione di eventuali assegni ad personam e dell'anzianità maturata, e la somma annuale prevista dal CCNL UNEBA-ANASTE composta da paga base più contingenza ed E.D.R. per le 14 mensilità previste.
In ogni caso, l'unatantum di cui all'art. 46 non va considerata nè erogata, in quanto riferita al periodo 1/1/1995 - 30/6/95.
Come riferimento per l'indennità di contingenza si assume la cifra vigente con il precedente trattamento economico e quella vigente in base al presente CCNL alla data di stipula dell'accordo di applicazione.
Tenuto conto delle diverse durate contrattuali e delle loro scadenze, al fine di garantire a ciascun lavoratore un trattamento economico complessivamente non inferiore a quello che avrebbe percepito con il precedente contratto, si provvederà ad effettuare i raffronti di cui ai commi precedenti per la durata dei periodi in cui sono scaglionati eventuali aumenti ancora da maturare.
Si potranno verificare le seguenti ipotesi:
a) la retribuzione annua complessiva dal CCNL UNEBA-ANASTE è superiore a quella in atto;
In questo caso, vengono applicate le tabelle retributive UNEBA-ANASTE in vigore alla data dell'accordo applicativo.
b) la retribuzione annua complessiva prevista dal CCNL UNEBA ANASTE è inferiore a quella in atto.
In questi casi in aggiunta alle tabelle retributive previste dal CCNL UNEBA-ANASTE, verrà erogata mensilmente, per quattordicesimi, la quota residua a titolo di futuri aumenti.
c) qualora, nella comparazione relativa all'ultimo periodo di vigenza del precedente contratto, la retribuzione annua complessiva prevista dal presente CCNL dovesse risultare inferiore a quella derivante al lavoratore dall'applicazione del precedente trattamento economico, la quota eccedente verrà mantenuta dal singolo lavoratore per quattordicesimi, a titolo di assegno ad personam non riassorbibile.

Scatti di anzianità
I valori di riferimento per gli scatti di anzianità che matureranno successivamente alla data di stipula dell'accordo applicativo, sono quelli previsti dal CCNL UNEBA ANASTE.
Il triennio utile alla maturazione dello scatto viene conteggiato alla data di erogazione dell'ultimo scatto maturato con il trattamento economico precedente.
Orario di lavoro
Qualora il precedente contratto prevedesse un orario di lavoro inferiore mediamente alle 38 ore settimanali, il personale in forza alla data di prima applicazione del CCNL UNEBA ANASTE, manterrà il precedente orario di lavoro settimanale.
Nella comparazione dell'orario di lavoro deve tenersi conto anche della riduzione di orario di cui all'art.28 del presente CCNL.
Sulla scorta di intese anche aziendali, in relazione alle peculiari specificità del servizio, è possibile concordare per tutti un orario di lavoro di 38 ore settimanali, fermo restando che la differenza delle ore su base annuale verrà compensata con una somma equivalente alle maggiori ore di lavoro che verranno prestate rispetto al precedente contratto, erogata mensilmente per quattordicesimi a titolo di assegno ad personam non riassorbibile.
Ferie
Qualora il contratto in atto prevedesse un numero di giorni di ferie annuali superiori a 26, ai lavoratori in forza alla data della stipula dell'accordo di prima applicazione, verranno mantenute ad personam le giornate di ferie in più.
Altri Istituti contrattuali
Gli altri Istituti contrattuali verranno applicati secondo quanto previsto CCNL UNEBA ANASTE, tenuto conto che la valutazione comparativa tra i vari contratti è condotta a livello complessivo:
Personale assunto successivamente alla data di stipula dell'accordo applicativo
A questo personale verrà applicato, dalla data della sua assunzione, il CCNL UNEBA ANASTE .
Allegato 2
Verbale di accordo per l'applicazione
del decreto legislativo 626/94

Tra le OO.SS. FP CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, Nazionali e l'ANASTE e l'UNEBA si conviene, in riferimento allo specifico articolo del CCNL sottoscritto tra le parti in data 2/8/95 ed in applicazione di quanto contenuto dal D.Lgs 19/9/94 n.626, quanto segue.
In applicazione dell'art.18 del D.Lgs 19/9/94 n.626, in tutte le aziende o unità produttive aderenti all'Anaste o all'Uneba, è eletto il Rappresentante dei lavoratori alla Sicurezza. (R.L.S.)
Il Rappresentante dei lavoratori alla Sicurezza viene eletto, in ragione di 1 ogni 200 dipendenti o frazione di 200 in ciascuna azienda o Unità Produttiva.
A tal fine si prendono in considerazione eventuali unità operative con attività omogenee, gestite dallo stesso Ente in un ambito territoriale provinciale.
L'elezione avviene in apposita assemblea, con avviso portato a conoscenza di tutti i dipendenti.
All'assemblea partecipano con diritto di voto tutti i dipendenti dell'unità produttiva.
Il voto è individuale, non delegabile e viene espresso a scrutinio segreto su lista unica.
L'assemblea nomina tra i suoi componenti un presidente ed un collegio composto da n.2 scrutatori che assistono il presidente nelle operazioni di scrutinio.
Hanno diritto di elettorato passivo tutti i dipendenti proposti o che presentino formale richiesta che:

- ?? siano maggiorenni;
- ?? siano assunti a tempo pieno e indeterminato.

Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza esplica una specifica forma di rappresentanza di tutti i lavoratori per le funzioni previste dal D.Lgs.. 626/94.
Tale funzione non coincide con quelle contrattuali negoziali proprie delle Rappresentanza Sindcali Unitarie (R.S.U) e/o delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.
Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.
Nel caso di dimissioni dello stesso, subentra il primo dei non eletti.
E' possibile la revoca del R.L.S. qualora ne faccia richiesta un terzo dei lavoratori interessati.
Il R.L.S. esplica le sue funzioni in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e viene obbligatoriamente consultato dal Responsabile per la Sicurezza in tutti i casi previsti dalla legge.
Egli ha diritto ad accedere, senza creare problematiche allo svolgimento dei servizi, agli ambienti di lavoro per verificare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione collettiva contenute nel Piano per la Sicurezza.
Per l'espletamento del proprio mandato, il R.L.S. fruisce di un monte ore annuo di permesso retribuito pari ad un'ora per ciascun dipendente dell'unità produttiva, con un minimo di 10 ore.
Non rientra nel conteggio di cui sopra il tempo impiegato per le consultazioni obbligatorie previste dal D.Lgs. 626/94.
L'Azienda procede attraverso le ordinarie procedure di controllo obiettivo alla verifica del suo utilizzo.
La verifica della qualità dell'operato del R.L.S. è attribuita ai lavoratori.
Il R.L.S. seguirà un apposito corso di formazione.
A tale titolo, egli ha diritto ad un monte ore di lavoro retribuito nella misura di numero 30 ore.
Le parti si impegnano a ritrovarsi entro 12 mesi per verificare l'adeguatezza del monte ore come sopra individuato.
Qualora il corso di formazione venga promosso, istituito od organizzato da uno degli Organismi Paritetici la partecipazione del R.L.S. a detto corso sarà integralmente retribuita anche se la sua durata risultasse diversa da quanto previsto dal precedente comma.
Ogni Ente gestore si impegna a costituire, entro i tempi fissati della normativa, il Servizio di Prevenzione così come stabilito dal D.Lgs.: 626/94 ed il relativo Responsabile previa consultazione del R.L.S., ove eletto.
Su iniziativa anche di una sola delle parti firmatarie sono istituiti gli Organismi Paritetici di cui all'art. 20 del D.Lgs. 626/94 a livello nazionale e regionale.
Gli stessi operano con le finalità ed i compiti loro demandati dal D.Lgs. 626/94, sulla base di uno specifico regolamento da definirsi entro il 31/10/95.
Le OO. SS. FP-CGIL, FISASCAT-CISL, UIL-TUCS UIL Nazionali e l' ANASTE e l' UNEBA, nella consapevolezza dell'importanza della materia di cui trattasi si impegnano a promuovere, nel rispetto delle reciproche e necessarie autonomie, ogni utile iniziativa finalizzata ad una sua piena e puntuale gestione e sottolineano l'opportunità che le elezioni del R.L.S. avvengono nelle diverse realtà interessate nel più breve tempo possibile.
Le parti convengono inoltre sull'opportunità di verifiche periodiche congiunte sul tema in questione ed a tal fine si impegnano a rincontrarsi entro il 30/06/1996 e, successivamente, a richiesta di una delle parti contraenti, per verificare l'efficacia di quanto pattuito e, se del caso, per un suo aggiornamento o modificazione.

Allegato 3
Regolamento per la elezione delle
Rappresentanze Sindacali Unitarie
per le realta' aderenti all'Uneba ed all'Anaste
Parte prima

Modalita' di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione
Rappresentanze Sindacali Unitarie si costituiscono in tutte le realtà aderenti all'Uneba ed all'Anaste aventi più di 15 addetti ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del protocollo 23 luglio 1993.
Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nelle singole realtà, ovvero le organizzazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del successivo punto 4 parte seconda a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente regolamento.
L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle organizzazioni sindacali come sopra individuate entro tre mesi dalla stipula del presente regolamento e, per i successivi rinnovi, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU.
In caso di oggettiva difficoltà per l'esercizio della iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà aver luogo anche dopo detto termine.
La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla RSU in scadenza di mandato.

2. Composizione
Alla costituzione della RSU si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato nella realtà interessata ed alla sua copertura si procede da parte delle stesse organizzazioni mediante elezione o designazione in proporzione ai voti ricevuti.
Nella composizione delle liste si garantirà una adeguata rappresentanza delle diverse professioni nonchè una adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti
Con riferimento a quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo "rappresentanze sindacali" il numero dei componenti delle RSU è così determinato:

N. 3 rappresentanti da 16 a 50 addetti
N. 6 rappresentanti da 51 a 150 addetti
N. 9 rappresentanti da 151 a 200 addetti
N. 12 rappresentanti da 201 a 300 addetti
N. 15 rappresentanti da 301 a 500 addetti
N. 18 rappresentanti oltre i 501 in poi
Per il computo dei componenti le R.S.U. si fà riferimento al numero totale degli addetti delle diverse realtà facenti capo alla medesima istituzione nell'ambito provinciale.

4. Compiti e funzioni
Le RSU subentrano alle RSA o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni a essi spettanti sia per effetto delle disposizioni della Legge 300/1970 che di altre leggi, sia per quelle disciplinate da CCNL o da accordi collettivi secondo le modalità ed entro i limiti che saranno determinati in sede di contrattazione collettiva.
Le RSU e le competenti strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL e che hanno sottoscritto il presente protocollo di accordo fermi restando possibili diversi assetti di competenza per le organizzazioni non firmatarie, stipulano il contratto

collettivo decentrato di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato nell'azienda.

5. Diritti, permessi, liberta' sindacali e tutele
I componenti le RSU subentrano ai dirigenti delle RSA e delle strutture sindacali esistenti comunque denominate nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/1970.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da CCNL o da accordi collettivi di diverso livello in materia di numero dei dirigenti della RSA o di strutture analoghe comunque denominate, diritti, permessi e libertà sindacali nei confronti delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL o accordi collettivi di diverso livello.
Si procederà all'armonizzazione, nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota di libertà sindacali da trasferire ai componenti della RSU e, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, si definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale a livello di azienda.
In tale ambito sono fatti salvi, inoltre, in favore delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nelle realtà aderenti al presente protocollo di accordo i seguenti diritti:
1. diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, nei limiti di un terzo delle ore disponibili per effetto di disposizioni contrattuali, restando le rimanenti riservate alla iniziativa della RSU;
2. diritto ai permessi retribuiti nella quota parte riservata alle organizzazioni come definita dal CCNL;
3. diritto alle aspettative sindacali secondo le disposizioni vigenti;
4. diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 della legge n. 300/1970;
5. diritto di sede per lo svolgimento delle riunioni e di affissione secondo le disposizioni vigenti.
Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti al presente protocollo di accordo restano titolari di altri diritti, libertà sindacali, permessi e tutele disposti, in aggiunta a quanto previsto nella legge n. 3OO/l97O, dai contratti e dagli accordi nazionali decentrati.
In sede di regolamenti attuativi di comparto o di CCNL sarà determinata la quota parte di tali diritti, libertà sindacali e tutela da mantenere alla disponibilità delle organizzazioni sindacali stesse e la corrispondente quota da riservare alle RSU per l'espletamento dei compiti e delle funzioni ad esse spettanti.
6. Durata e sostituzione nell'incarico
I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente.
In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle organizzazioni sindacali stipulanti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato nella realtà, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse organizzazioni.
Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente regolamento.
7. Decisioni
Le decisioni di competenza della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.
Lo stesso criterio, della maggioranza dei componenti, riguarda le decisioni relative agli atti negoziali del settore e delle altre aree contrattuali da parte dei componenti della RSU rappresentativi delle aree stesse.

8. Coordinatore
Di norma in ogni RSU deve essere individuato un coordinatore organizzativo avente il compito di convocare la RSU e tenere gli atti relativi al funzionamento della stessa.
In presenza dell'esecutivo, il coordinatore organizzativo, viene individuato al suo interno e le sue attività vengono svolte di concerto e su mandato dell 'esecutivo stesso.
La RSU, in via straordinaria, è convocata su richiesta della maggioranza dei componenti, ovvero, su richiesta dei componenti di ciascuna delle aree contrattuali.
9. Esecutivo
Qualora la complessità della realtà lo richieda può essere individuato un organismo di coordinamento denominato Esecutivo.
Dell'Esecutivo devono far parte rappresentanti sia del settore che delle aree contrattuali in proporzione al numero degli eletti nella RSU.
L'Esecutivo coordina il lavoro della RSU e ne attua le decisioni. Fatti salvi i poteri decisionali e di indirizzo delle RSU, nonché di composizione della delegazione negoziale, di norma, quest'ultima, è costituita dall'Esecutivo anche con eventuali integrazioni.
Di norma il numero dei Componenti dell'Esecutivo non può superare il 20% del numero dei componenti la RSU.
10. Clausola di salvaguardia
Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art.19, legge n.300/1970, che siano firmatarie del presente regolamento nonché quelle che aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata, fermo restando la possibilità di operare attraverso le proprie strutture sindacali aziendali, per lo svolgimento del compiti associativi che ad esse resteranno intestati.
11. Incompatibilita'
La carica di componenti le RSU è incompatibile con qualsiasi altra carica elettiva o esecutiva, nonché con l'accettazione formale di candidatura in organismi istituzionali e con qualunque incarico esecutivo in partiti e/o movimenti politici.

Parte seconda
Disciplina della elezione della RSU

1. Modalita' per indire le elezioni
Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le Organizzazioni sindacali di cui al punto 1 parte prima del regolamento per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, ovvero la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che la realtà aderente all'UNEBA o all'ANASTE metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione Aziendale.
Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra, l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.
2. Quorum per la validita' delle elezioni
Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente regolamento favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi il diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'azienda.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti i lavoratori dipendenti in forza all'azienda alla data delle elezioni.

Sono eleggibili i lavoratori dipendenti di ruolo e non di ruolo con contratto a tempo indeterminato, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) organizzazioni sindacali firmatarie del presente regolamento e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nella realtà interessata;

b) organizzazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente il presente regolamento nonchè l'attuazione delle norme della legge n. 146 del 1990;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dell'azienda pari al 5% degli addetti.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste, pena l'esclusione dalla competizione elettorale.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole realtà viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa, ogni organizzazione sindacale firmataria del CCNL e presentatrice di lista potrà designare un lavoratore dipendente dell'azienda, non candidato.

Analoga facoltà è riconosciuta a ciascuna delle altre organizzazioni che presenti una lista elettorale.

6. Compiti della commissione elettorale

La commissione elettorale ha il compito di:

1) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo, immediatamente dopo la sua completa integrazione, ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente regolamento;

2) verificare la valida presentazione delle liste;

3) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività della realtà interessata;

4) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

5) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente regolamento;

6) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrice di liste.

7. Affissione delle liste

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al precedente punto 1, parte seconda, almeno 8 giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori
E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.
La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto
Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera nè per interposta persona.

10. Schede elettorali
La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
Le schede devono essere firmate da almeno 2 componenti del seggio. La loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente o da un altro componente il seggio elettorale.
Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze
L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.
Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero esprimendo la preferenza negli apposti spazi sulla scheda.
L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista.
Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.
Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di lista differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalita' della votazione
Il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione della realtà interessata in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.
Nelle elezioni riguardanti più unità produttive le votazioni avranno luogo, di norma, contestualmente.
Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le realtà interessate almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione nel seggio elettorale

Il seggio è Composto dagli scrutatori di cui al punto 5, parte seconda, del presente Regolamento e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale
A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.
Il seggio deve, inoltre, poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori
Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Certificazione della votazione
Nell'elenco di cui al precedente art. 14 a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

17. Operazioni di scrutinio
Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi interessati.
Al termine delle operazioni di scrutinio, il Presidente del seggio consegnerà il verbale dello scrutinio stesso, nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi. ecc....) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale.
La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi. Il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU, sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione delle realtà interessata in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi.
Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dalla Direzione.
18. Attribuzione dei seggi
Ai finì dell'elezione dei 2/3 dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dall'art. 2 parte prima del presente regolamento.
Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti da singoli candidati. In caso di parità di voti vale l'ordine di lista.

19. Ricorsi alla commissione elettorale
La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti' interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne da atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati reclami nei- termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.
Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Organizzazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente.

20. Comitato dei garanti
Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti.
Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni presentatrici di liste interessate al ricorso, e presieduto dal Direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU
La nomina a seguito di elezione o designazione dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione della realtà interessata a cura delle Organizzazioni Sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della direzione della realta' interessata
La Direzione della realtà interessata metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto e quanto è necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.
23. Clausola finale
Il presente Accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.