UNEBA
Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale

FISASCAT-CISL
Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – CISL

F.P.-CGIL
Funzione Pubblica – CGIL

UILTuCS-UIL
Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi- UIL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DALLE REALTA' DEL SETTORE ASSISTENZIALE,
SOCIALE,
SOCIO-SANITARIO, EDUCATIVO, NONCHE'
DA TUTTE LE ALTRE ISTITUZIONI DI ASSISTENZA E
BENEFICIENZA

U N E B A

1999 - 2001

Testo Ufficiale

Roma, 18 aprile 2000

I N D I C E

Titolo I
Validità e sfera di applicazione

Art. 1 - Sfera di applicazione
Art. 2 - Decorrenza e durata
Art. 3 - Condizioni di miglior favore

Titolo II

Relazioni sindacali

Art. 4 - Diritto di informazione e confronto tra le parti
Art. 5 - Struttura della contrattazione
Art. 6 - Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali
Art. 7 - Ente bilaterale nazionale e regionale
Art. 8 - Pari opportunità tra uomo e donna

Titolo III
Diritti sindacali

Art. 9 - Rappresentanze sindacali unitarie
Art. 10 - Assemblee
Art. 11 - Permessi per cariche sindacali
Art. 12 - Trattenute associative
Art. 13 - Licenziamento e trasferimento di dirigenti sindacali
Art. 14 - Affissioni sindacali

Titolo IV
Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 15 - Assunzione
Art. 16 - Periodo di prova
Art. 17 - Assunzione a tempo determinato
Art. 18 - Contratti di formazione - lavoro
Art. 19 - Lavoro temporaneo
Art. 20 - Apprendistato
Art. 21 - Percentuali di ammissibilità
Art. 22 - Lavoro a tempo parziale

Titolo V
Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 23 - Tutela delle lavoratrici/ ori in particolari condizioni psicofisiche
Art. 24 - Tutela delle lavoratrici/ ori portatori di handicap
Art. 25 - Superamento delle barriere architettoniche
Art. 26 - Tutela della salute ed ambiente di lavoro
Art. 27 - Divise e indumenti di servizio
Art. 28 - Attività di volontariato
Art. 29 - Donazioni di sangue
Art. 30 - Assistenza legale
Art. 31 - Responsabilità civile delle lavoratrici/ ori nei loro rapporti con l' utenza
Art. 32 - Ritiro della patente
Art. 33 - Utilizzo del mezzo proprio per ragioni di servizio
Art. 34 - Diritto allo studio
Art. 35 - Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale
Art. 36 - Classificazione del personale
Art. 37 - Mansioni delle lavoratrici/ ori
Art. 38 - Mansioni promiscue
Art. 39 - Passaggio di livello
Art. 40 - Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica
Art. 41 - Elementi della retribuzione
Art. 42 - Stipendio base mensile nazionale
Art. 43 - Corresponsione della retribuzione
Art. 44 - Tredicesima mensilità
Art. 45 - Quattordicesima mensilità
Art. 46 - Trattamento di famiglia
Art. 47 - Scatti di anzianità

Art. 48 - Uso della mensa e dell' alloggio
Art. 49 - Orario di lavoro
Art. 50 - Riposo settimanale
Art. 51 - Lavoro straordinario diurno, notturno e festivo
Art. 52 - Lavoro ordinario notturno e festivo
Art. 53 - Festività nazionali e infrasettimanali
Art. 54 - Ferie
Art. 55 - Servizio di reperibilità
Art. 56 - Trattamento di missione
Art. 57 - Trasferimento di residenza
Art. 58 - Condizioni di trasferibilità

Titolo VI
Permessi aspettative congedi

Art. 59 - Chiamata e richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile
Art. 60 - Gravidanza e puerperio
Art. 61 - Congedo matrimoniale
Art. 62 - Permessi per lutto di famiglia
Art. 63 - Permessi per funzioni elettorali, referendum
Art. 64 - Permessi e recuperi
Art. 65 - Aspettative non retribuite
Art. 66 - Malattia ed infortunio

Titolo VII
Norme comportamentali e disciplinari

Art. 67 - Doveri del personale
Art. 68 - Ritardi ed assenze
Art. 69 - Provvedimenti disciplinari

Titolo VIII
Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 70 - Preavviso di licenziamento e dimissioni
Art. 71 - Licenziamento individuale
Art. 72 - Appalti, cambi di gestione
Art. 73 - Trattamento di fine rapporto

Titolo IX
Procedure per l' esame delle controversie

Art. 74 - Commissione paritetica nazionale e provinciale

Allegato 1

Attività dell'operatore socio-sanitario, dell'operatore di assistenza (o altrimenti definito) e dell'operatore tecnico di assistenza collocati nei livelli definitivi 4°S e 4°

Attività dell'operatore generico di assistenza (o altrimenti definito) collocato nei livelli definitivi 5°S e 5°.

Allegato 2

Accordo per la elezione delle RSU nelle realtà di cui alla sfera di applicazione del CCNL UNEBA.

Allegato 3

Accordo per l'applicazione del decreto legislativo 626/94.

COMPOSIZIONE DELLE PARTI

In data 18 aprile 2000

tra

l'**Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale (UNEBA)**, rappresentata dal suo Presidente Maurizio Giordano, assistito dai Vice presidenti: Bassano Baroni, Maurillio Canzian, Mario De Donatis e dal Segretario Generale Luciano Conforti, dalla

delegazione composta da: Caterina Balocco, Lorenzo Bianchi, Ernesto Burattin, Tommaso Carastro, Paolo Cruciatti, Daniele Donzelli, Francesco Facci, Giacomo Gualco, Orazio Lietti, Daniela Perenzin, Paolo Santonè, Tiziano Savoncelli, e dai Consiglieri Nazionali: Vincenzo Balestrieri, Domenico Bellomo, Andrea Blandi, Battista Camporese, fratel Domenico Carena, Salvatore Caruso, Vittorio Coralini, Antonio De Nadai, Luca De Gani, Marcello Degl'Innocenti, Elvira Falbo, Umberto Gallotti, Maria Medeot Plet, Gianfranco Nizzardo, Mons. Carlo Pinto, Lucio Pirillo, Mons. Piergiorgio Ragazzoni, Giuseppe Restelli, Dario Rinaldi, Stefano Sappa, Bruno Vacca, Vittorio Verdoglia, A. Maria Vietti

e

la **Funzione Pubblica – CGIL (F.P.-CGIL)**, rappresentata da: Dario Canali, Franco Manunta, Francesco Albano, Antonio Canalia, Emanuela Cordonatto, Gilberto Creston, Loredana Crivellari, Roberto Dal Corso, Luciano Di Padova, Mariella Fassari, Giovanna Gentina, Alda Germani, Renzo Malavasi, Sergio Merendino, Ivan Minoccheri, Marzia Oggiano, Leonardo Pilotti, Gabriella Semeraro, Gina Tonin, Mirella Valerio, Anna Vivone

la **Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT/CISL)**, rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Pierangelo Raineri, da Luciana Cirillo, Salvatore Falcone, Mario Marchetti, Antonio Michelagnoli, Marco Pinna, Giovanni Pirulli Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Vittorio Armando, Rita Brandalise, Renato Cali, Riccardo Camporese, Sergio Carminati, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Mario Dal Soler, Adriano De Gioanni, Ermanno Di Gennaro, Franco Di Liberto, Giovanni Fabrizio, Patrizio Fattorini, Francesco Ferroni, Ferruccio Fiorot, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Silvano Gherbaz, Pietro Ianni, Calogero Lauria, Ottilia Mair, Gilberto Mangone, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Ugo Parisi, Marcello Pasquarella, Paolo Perazzoli, Ferruccio Petri, Simone Ponziani, Vincenzo Ramogida, Francesco Sanfile, Rosanna Santarello, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Lorena Soffritti, Mario Testoni, Angelo Tognoli, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Elena Vanelli, Francesco Varagona; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Pier Paolo Baretta

la **Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS)**, rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa; dai membri del Comitato Esecutivo Nazionale: Andreani Paolo, Chisin Grazia, De Simone Michele, Gazzo Giovanni, La Torre Pietro, Pezzetta Giannantonio, Poma Paolo, Sama Carlo, Scardaone Luigi; e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona della Segretaria Confederale Donatella Vercesi.

quali rappresentanti delle organizzazioni datoriali e sindacali

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) che si riferisce ai rapporti di lavoro di diritto privato per il personale dipendente dalle

realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficienza.

Sedi Nazionali:

UNEBA
00146 Roma – Viale Ferdinando Baldelli, 41
Tel. 06.59.43.091 – Fax 06.59.60.23.03

F.P. – CGIL
00153 Roma – Via Leopoldo Serra, 31
Tel. 06.58.54.41 – Fax 06.58.54.43.39

FISASCAT-CISL
00198 Roma – Via Livenza, 7
Tel. 06.85.41.042 – Fax 06.85.58.057

UILTuCS-UIL
00198 Roma – Via Nizza, 154
Tel. 06.84.24.22.76/84/05 – Fax 06.84.24.22.92

Titolo I

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1

Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica a tutte le dipendenti ed ai dipendenti di Associazioni ed Iniziative Organizzate, operanti nel campo assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo nonché a tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti all' UNEBA, ivi comprese le ex IPAB depubblicizzate.
Per Associazioni ed iniziative Organizzate si intendono i seguenti soggetti:

- IPAB depubblicizzate, Enti e Congregazioni Religiose, Organismi Diocesani, Fondazioni, Associazioni con o senza figura giuridica riconosciuta;
- Cooperative, Privati;
- Federazioni o Consorzi tra i soggetti sopra descritti.

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

- servizi per soggetti in stato di disagio sociale e/o economico, comunque denominati (Comunità di accoglienza, Centri di assistenza, ecc.);
- servizi per tossicodipendenti o alcool dipendenti, 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, Centri diurni, Assistenza domiciliare, ecc.);
- attività connesse e/o accessorie ai servizi sopra citati.

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 maggio 1956 n. 392 e dell'art. 1 del DL 30 dicembre 1987 n. 536 convertito con modificazioni nella legge 29 febbraio 1988 n. 48.
Le parti firmatarie riconoscono per le realtà aderenti all'UNEBA il presente CCNL come unico contratto da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo e si impegnano ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio nazionale.

Nel confermare l'esclusiva dei rapporti contrattuali per le dipendenti ed 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, di cui fanno parte integrante, e che individuano i criteri e le modalità cui attenersi nella fase di prima applicazione del presente accordo.
Tali protocolli saranno definiti entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

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, in particolare in materia di validità e di rinnovo contrattuale, le parti concordano quanto segue:

a) il presente contratto decorre dall' 1/ 1/ 1999 e scade il 31/ 12/ 2001.

b) La piattaforma per il rinnovo contrattuale sarà presentata tre mesi prima della scadenza contrattuale di cui sopra, per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè 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 o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.).

c) Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalle date di scadenza di cui sopra, alle lavoratrici ed 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 (I.V.C.). 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.

d) Il presente contratto potrà essere disdettato da ciascuna parte contraente almeno tre mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

e) In caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino alla

stipulazione del nuovo.

f) Ove non ne sia data disdetta ai sensi del presente articolo, il presente CCNL deve intendersi rinnovato per un anno sia per la parte retributiva che normativa, e così di anno in anno.

Norma di rinvio

Le parti, in considerazione dei cambiamenti intercorsi ed intercorrenti in materia di governo del mercato del lavoro e di quanto definito al riguardo con il presente titolo, convengono di incontrarsi entro 3 mesi dalla firma del presente CCNL al fine di determinare, relativamente al rapporto "libero professionale" ed a quello di "Collaborazione coordinata e continuativa", nel rispetto delle peculiari caratteristiche che gli sono proprie, una possibile ed opportuna regolamentazione, funzionale anche a qualificare il rapporto tra soggetti gestori presenti nel settore considerato.

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 negli appositi protocolli di cui all'art. 1 del 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

Di norma 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 nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

b) Livello regionale e/o territoriale

Di norma annualmente, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto 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 affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL;
- coordinamento di problematiche comuni a più isituzioni o enti poste da una delle parti.

c) Livello di istituzione

Ferme restando le competenze proprie delle amministrazioni interessate, queste forniscono alle R.S.U. o R.S.A. e alle OO.SS., ove richiesto, un'informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, nonché 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 su due livelli:

- **Primo livello - Nazionale**, su tutti i titoli e le tematiche proprie del presente CCNL. Sono titolari della contrattazione di primo livello le parti stipulanti il presente CCNL.
- **Secondo livello - Regionale** o di Istituzione, sugli argomenti e le materie espressamente rinviatevi dai singoli articoli del presente CCNL. Sono titolari della contrattazione di secondo livello le Rappresentanze Sindacali Unitarie, o in loro assenza le R.S.A., congiuntamente alle OO.SS. firmatarie sulla base di quanto previsto dal Protocollo Interconfederale del marzo 1991, del 23 luglio 1993 e dal presente CCNL.

La contrattazione di secondo livello riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.
Le erogazioni del secondo livello di contrattazione 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 Istituzioni e gli Enti dispongono, compresi i margini di produttività che potranno essere impegnati per accordo tra le parti nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituzione.

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

Sede Regionale

- Interventi per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro.
- Definizione di principi, parametri e fasce salariali per gli accordi di cui al III comma del presente articolo da attuare a livello di Istituzione.
- Individuazione di strutture di diversa natura rispetto a quelle di cui all'art. 6 a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali.
- Determinazione dei servizi di reperibilità così come previsto dall'art. 55.
- Individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle di cui all'art. 21 per l'utilizzo dei contratti a termine, formazione-lavoro, lavoro temporaneo, apprendistato.
- Confronto sulla copertura dei rischi derivanti dall'utilizzo del mezzo proprio così come previsto dall'art. 33.

Sede di Istituzione

a) Materie sulle quali è prevista l'informazione ed il confronto tra le parti:
   - Esercizio del volontariato così come previsto dall'art. 28.
   - Articolazione degli orari di lavoro così come previsto dall'art. 49 II comma.
   - Soluzione delle eventuali ripercussioni sul dato occupazionale in caso di modifiche o mutamenti significativi dell'organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive così come previsto dall'art. 72.

b) Materie sulle quali è prevista la contrattazione tra le parti:
   - Prima applicazione contrattuale nelle Istituzioni che applicano altri CCNL
   - Contingenti di personale per la garanzia dei servizi minimi essenziali

così come previsto dall'art. 6.
- Prestazioni supplementari da parte di personale con rapporto di lavoro part-time così come previsto dall'art. 22 – Lavoro Supplementare – II comma
- Ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sul luogo di lavoro
- Criteri per l'accesso ai corsi di qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale e per l'esercizio del diritto allo studio previsti dagli artt. 35 e 34.
- Eventuali durate settimanali differenziate dell'orario di lavoro diverse da 38 ore medie così come previsto dall'art. 49.
- Eventuali articolazioni orarie basate su di una quantificazione annuale dell'orario di lavoro così come previsto dall'art. 49.
- Ritiro della patente: assegnazione ad altri lavori così come previsto dall'art. 32.
- Modalità particolari per l'uso delle divise ed indumenti di lavoro così come previsto dall'art. 27.
- Attuazione di quanto previsto dal comma III del presente articolo .

Le parti convengono che gli effetti economici del secondo livello non potranno avere effetto prima dell'1/01/2001.

Art. 6

Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

In attuazione di quanto previsto dalla legge del 12 giugno 1990 n. 146, le parti individuano in ambito assistenziale, sociale, socio-sanitario, 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, somministrazione del vitto e sanificazione del materiale.

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 regionale 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 di Istituzione, 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 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 assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché a tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti all'UNEBA, ivi comprese le IPAB, 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 lo Statuto in base al quale funzionerà l'Ente Bilaterale Nazionale ed al fine di definire compiutamente le materie allo stesso demandate nonché 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

Pari opportunità tra uomo e donna

Ai fini della piena e puntuale applicazione della legge 10 aprile 1991 n. 125 è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità composto da una componente/un componente designata/o da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di esperti in rappresentanza 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. 9

Rappresentanze sindacali unitarie

Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie), costituite sulla base del protocollo concordato tra le parti, ed allegato al presente CCNL, di cui fa parte integrante, ovvero le RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) sino alla costituzione delle sopraindicate RSU.
Per la contrattazione nei luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è

composta dalle RSU, ovvero dalle RSA in caso di non costituzione della RSU, e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.
Alla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, per l'espletamento dei suoi compiti e funzioni, è garantito il monte ore retribuito di cui all'art. 23 della Legge 20 maggio 1970 n.300.

Art. 10

Assemblee

Nelle Istituzioni ove siano occupati più di 10 (dieci) dipendenti, o tale numero venga raggiunto sommando le dipendenti o i dipendenti di più istituti facenti capo al medesimo Ente nell'ambito comunale, provinciale e regionale, le lavoratrici ed 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 delle lavoratrici e dei lavoratori o gruppi di esse/i e sono indette nella misura di 10 (dieci) ore annue dalle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9 del presente CCNL e nella misura di 2 (due) ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL. 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. 11

Permessi per cariche sindacali

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, nella misura di 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:
a) 24 (ventiquattro) ore annue nelle Istituzioni con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);
b) 50 (cinquanta) ore annue nelle Istituzioni con oltre 15 (quindici) dipendenti.
Le dirigenti ed 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.
Le lavoratrici ed i lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive OO.SS.

Art. 12

Trattenute associative

L'Istituzione provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale nei confronti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, nella misura dell'1% dello stipendio base mensile e per 14 mensilità alle dipendenti ed ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta.
La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento alle quali l'Istituzione dovrà attenersi, avrà validità dal primo giorno del mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'Istituzione e si intenderà tacitamente rinnovata qualora non pervenga lettera di disdetta. La disdetta avrà valore dal mese successivo a quello di ricevimento.

Art. 13

Licenziamento e trasferimento di dirigenti sindacali

Il licenziamento e il trasferimento dall'unità produttiva all'altra delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigente sindacale di cui all'art. 9 sarà soggetto alle disposizioni di cui agli artt. 18 e 22 della L. 20/5/70 n. 300.
Il mandato di rappresentante sindacale o dirigente sindacale conferito alle dipendenti ed ai dipendenti assunte/i a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 14

Affissioni sindacali

È consentito ai Sindacati territoriali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente CCNL di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma delle Segretarie e 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 contestualmente consegnate alla Direzione dell'Istituzione.

Titolo IV

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15

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.
Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996 n. 675 e dalla legge 4 giugno 1968 n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni, la lavoratrice ed il lavoratore è tenuta/o 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 temporaneamente servizio in località diversa dalla sede di lavoro in relazione alla peculiare caratteristica dell'Ente (ad es.: Soggiorni, escursioni, uscite, ecc.):

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;
i) certificato di residenza anagrafica;
j) libretto sanitario;
k) eventuale libretto di pensione.

Il rinnovo dei suddetti documenti è a carico del lavoratore/trice.
La lavoratrice e il lavoratore dovranno comunicare ogni variazione rispetto ai documenti e ai dati forniti all'atto dell'assunzione.
La lavoratrice e il lavoratore, all'atto della assunzione, rilasceranno autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della L. 675/96.
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 delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali: quadri, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatore socio assistenziale, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito, operatore tecnico di assistenza, operatore socio-sanitario, operatore generico di assistenza, fisiochinesiterapista, fisioterapista, terapista occupazionale, infermiere,

educatore, animatore.
I predetti profili professionali non costituiscono figure di natura tecnico esecutiva ai fini della L. 12/3/99 n. 68.

Art. 16

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 della lavoratrice o del lavoratore si intenderà confermata.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, alla lavoratrice ed 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 la lavoratrice o il lavoratore sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso.

Art. 17

Assunzione a tempo determinato

In tutte le realtà comprese nella sfera di applicazione di cui all'art. 1 del presente CCNL, ai sensi dell'art.23 della Legge 28 febbraio 1987 n. 56, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nell'ipotesi di cui all'art.1 della Legge 18 aprile 1962 n. 230, all'art. 12 della legge 24 giugno 1997 n. 196 e successive modifiche ed integrazioni ed all'art. 8 bis del D.L. 29/1/93 n. 17 convertito con modificazioni nella L. 25 marzo 1983 n. 79, è consentita, in relazione a particolari esigenze ed al fine di evitare eventuali carenze del

servizio, nelle seguenti ipotesi:

a) esecuzione di lavori stagionali di cui al DPR 7 ottobre 1963 n. 1525 e all'art. 8 bis del DL 29 gennaio 1993 n. 17 convertito con modificazioni nella Legge 25 marzo 1983 n. 79 e successive integrazioni e/o modificazioni;
b) attività derivanti da progetti sperimentali, da commesse eccezionali, oppure da situazioni contingenti in relazione ai bisogni dell'utenza cui non sia possibile sopperire con il normale organico per la durata delle stesse attività o bisogni. Sono in ogni caso escluse le convenzioni ordinarie stipulate con la Pubblica Amministrazione;
c) sostituzione di lavoratori assenti per malattia e/o infortunio, maternità o aspettativa compresa quella prevista dall'art.65, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
d) sostituzione di lavoratori assenti per ferie anche plurime e sequenziali.

Art. 18

Contratti di formazione - lavoro

Le assunzioni di personale con contratto di formazione e lavoro avverranno secondo le norme della Legge 19 dicembre 1984 n.863, della Legge 29 dicembre 1990 n. 407, della Legge 19 luglio 1994 n. 451, dell'articolo 15 della legge 24 giugno 1997 n. 196. 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 è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro mediante interventi che facilitino l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro. Le parti, in relazione alla nuova normativa concernente le assunzioni con contratto di formazione e lavoro, sottolineano la possibile utilizzazione delle seguenti tipologie:

a 1) Acquisizione di professionalità intermedia;
a 2) 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% se svolte al di fuori dell'orario di lavoro.
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, nonchè 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 condizioni 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 della lavoratrice o del lavoratore o per fatto a loro imputabile, è consentita la stipulazione di contratti di formazione e lavoro in sostituzione di quelli per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto. Alle lavoratrici ed ai lavoratori assunte/i con contratto di formazione e lavoro verranno applicate le normative del presente CCNL.
Alle lavoratrici ed ai lavoratori sarà corrisposto il trattamento retributivo spettante, pari a quello previsto per le dipendenti ed i dipendenti di pari qualifica a tempo indeterminato o inferiore alla stessa se previsto. Il periodo di prova per le dipendenti ed 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, la lavoratrice ed il lavoratore hanno 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, le lavoratrici ed i lavoratori dovranno essere utilizzate/i in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge a norma di quanto previsto dall'art.3, quinto comma, della legge 19 dicembre 1984 n. 863 ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e dal 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 territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dalle lavoratrici e dai lavoratori. Per i contratti di tipo b, alla scadenza, la parte datoriale rilascia un attestato sull'esperienza svolta.

Art. 19

Lavoro Temporaneo

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 24 giugno

1997 n. 196, oltre che nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 1 lett. B) e C) della stessa, può essere concluso anche nelle seguenti fattispecie:

1) per particolari punte di attività;
2) per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo, incluse le attività derivanti da 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;
3) per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'istituto o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti a livello locale.

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

In alternativa è consentita la stipula di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino ad un massimo di 5 (cinque) prestatrici o prestatori di lavoro temporaneo, purchè non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'Istituto.
Le qualifiche per le quali è consentito il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle di contenuto professionale alto-medio, ivi compreso il 6° livello.
Alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti di fornitura di lavoro temporaneo si estendono le eventuali erogazioni derivanti dal livello di contrattazione di Istituto ai sensi del punto b) dell'art. 5 del presente CCNL, nei termini definiti in tale ambito.
L'Istituto comunica preventivamente alle RSU, od in loro assenza alle RSA, od in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed il motivo del ricorso agli stessi.
Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 3 giorni successivi alla stipula del contratto in questione.
Annualmente l'Istituto utilizzatore di tale prestazione lavorativa è tenuto a fornire ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessate/i.

Art. 20

Apprendistato

Le assunzioni di personale con contratto di apprendistato avverranno nel rispetto della Legge 24 giugno 1997 n. 196.

Possono essere assunte/i come apprendiste/i le giovani ed i giovani di età non inferiore a 16 e non superiore a 24 anni, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE n. 2081 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni e/o integrazioni.

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

Qualora l' apprendista sia portatrice/ore di handicap, i limiti di età sono elevati di due anni. Le assunzioni di portatori di handicap sono computate nelle quote di cui alla Legge 2 aprile 1968 n. 482 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Il rapporto di apprendistato avrà durata di 24 mesi per le qualifiche comprese nei livelli 4° Super, 4°, 5° Super, 5°, 6° Super, e 6° e di 36 mesi per quelle comprese nei livelli 3° Super e 3°.

Alle apprendiste ed agli apprendisti sono garantiti, senza operare alcuna decurtazione delle retribuzioni, i periodi occorrenti alla frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo, normalmente pari ad almeno 120 ore annue o a 3 ore settimanali per le apprendiste e gli apprendisti in possesso di titolo di studio post - obbligo o di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto alle attività da svolgere.

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

Alle apprendiste e agli apprendisti spetta il 90% della retribuzione di cui all' art. 42 relativa al livello di inquadramento per i primi 6 mesi, il 95% per i successivi 6 mesi ed il 100% a partire dal 13° mese.

Art. 21

Percentuali di ammissibilità

Le parti concordano che, in ogni Istituzione che applica il presente CCNL, l'utilizzo di personale con contratto di lavoro a termine di cui al precedente art. 17, ad eccezione del punto (c) di detto articolo, con contratto di formazione-lavoro di cui al precedente art. 18, con contratto di lavoro temporaneo di cui al precedente art. 19, ed infine con contratto di apprendistato di cui al precedente art. 20 non possa complessivamente superare il 30% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
All'interno di detta percentuale, l'utilizzo del lavoro temporaneo di cui all'art. 19 non potrà superare l'8% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Percentuali superiori possono essere definite nell'ambito della contrattazione decentrata.

Art. 22

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 alle lavoratrici ed 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 di cui alla legge 19 dicembre 1984 n. 863, all'art. 19 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e all'art. 13 della legge 24 giugno 1997 n. 194 ha la funzione di:

a) consentire flessibilità delle risorse umane in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;
b) dare risposta ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, anche già occupati.

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

1. volontarietà di entrambe le parti;
2. 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;
3. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
4. applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la misura del rapporto stesso;
5. 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 alle altre lavoratrici o agli altri lavoratori in relazione alla qualifica.
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 lavoratrice o lavoratore, di norma entro le seguenti fasce:
   - nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, da 12 a 25 ore;
   - nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, da 48 a 120 ore;
   - 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

Ferma restando la volontarietà della lavoratrice e 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. Nello stesso ambito saranno definiti tra le parti i criteri per il consolidamento di quota-parte delle prestazioni supplementari.
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 36% 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.

TITOLO V

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23

Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche

Alle dipendenti e ai dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge 26 giugno 1990 n. 162.
Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

Art. 24

Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5 febbraio 1992 n. 104.
La fruizione dei permessi di cui all'art. 33 commi 2 e 3 della predetta legge non comporterà riduzione degli istituti contrattuali.

Art. 25

Superamento delle barriere arichitettoniche

I progetti finalizzati all'attuazione della normativa in materia di eliminazione delle barriere architettoniche a livello di singolo Ente o istituzione saranno conformi alla legge 5 febbraio 1992 n.104.

Art. 26

Tutela della salute ed ambiente di lavoro

Per l'applicazione dei contenuti del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 " Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/J94/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro " e successive integrazioni e/o modificazioni, si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le OO.SS. e l'UNEBA in data 12 ottobre 1995.

Art. 27

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.

Art. 28

Attività di volontariato

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

Art. 29

Donazione Sangue

La lavoratrice e il lavoratore che donano il sangue hanno diritto al permesso retribuito, secondo la legge vigente, in coincidenza con la donazione.

Art. 30

Assistenza Legale

Alle lavoratrici ed ai lavoratori è riconosciuta l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
Nel caso che detti procedimenti accertino l'esistenza di colpa grave o dolo le spese legali resteranno a carico della lavoratrice/tore. Parimenti avverrà nel caso di provvedimenti disciplinari definitivi.

Art. 31

Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti con l'utenza

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985 n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile, la cui stipulazione non comporterà alcun onere a carico delle/dei dipendenti.

Art. 32

Ritiro della Patente

Alla lavoratrice ed al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio sia tenuta/o al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco sia stata ritirata la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna ne maturare altra indennità.
Durante questo periodo, previo accordo tra le parti in sede di Istituto e qualora ve ne sia la possibilità, la lavoratrice o il lavoratore potranno essere assegnati ad altri lavori; in questo caso competerà la retribuzione del livello corrispondente ai lavori assegnati.

Art. 33

Utilizzo del mezzo proprio per ragioni di servizio

L'utilizzo del proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio sarà effettuato in situazioni contingenti che si determinassero in relazione a bisogni dell'utenza.
Negli altri casi, sarà soggetto al principio della consensualità.
Per i relativi compensi, si darà applicazione alle tabelle chilometriche ACI. La copertura dei rischi derivanti da tale utilizzo sarà oggetto di confronto a livello regionale.

Art. 34

Diritto allo studio

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

Inoltre, per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, titoli legalmente riconosciuti, verranno concessi permessi retribuiti in misura di 30 ore annue pro – capite.
La concessione del monte ore di cui al presente articolo è vincolata alle stesse condizioni di fruibilità di cui al successivo articolo 35.

Art. 35

Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo indeterminato ai corsi

di qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni richieste dall'organizzazione del servizio.
A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, nella misura annua del 10% del personale in servizio nelle Istituzioni o singole Unità Operative, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120 ore annue non cumulabili.
Nelle Istituzioni o Unità Operative che occupano fino a 20 dipendenti, il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 (due) lavoratrici/ori 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.
La lavoratrice o 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, per un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.
A tal fine la lavoratrice ed il lavoratore interessato dovranno 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 delle lavoratrici e dei lavoratori interessati superasse il limite del 10% le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per l'accesso ai corsi.
Le lavoratrici ed 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 la dipendente o il dipendente diano le dimissioni entro i due anni successivi alla concessione dei permessi, le ore di permesso retribuito concesse a tal fine saranno trattenute dalle somme erogate con l'ultima retribuzione.
Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

Art. 36

Classificazione del personale

A partire dall' 1.5.2000 la classificazione del personale sarà la seguente:

Quadri

A questa categoria appartengono le lavoratrici ed i lavoratori con funzioni a carattere direttivo, di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190, con esclusione dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del RDL 1 luglio 1926 n. 1130 ai quali verrà applicato il contratto specifico per il settore del commercio servizi e terziario.

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 e/o amministrative 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;
- Pedagogista;
- 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.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:
- Terapista della riabilitazione;
- Fisiochinesiterapista, logopedista, psicomotricista;
- Assistente sociale;
- Infermiere professionale,
- Vigilatrice d'infanzia;
- Educatore professionale;
- Terapista occupazionale;
- Animatore professionale.

Livello 3°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze teoriche ed adeguata esperienza; nonchè mansioni caratterizzate da autonomia operativa e preparazione teorica e 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;
- Maestro del Lavoro o altrimenti definito nelle attività di laboratorio.

Livello 4° super

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze teoriche e particolari capacità conseguite attraverso corsi professionali.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:
- Operatore Socio-sanitario a soggetti non autosufficienti, in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali [1];
- Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative regionali [1];
- Operatore tecnico di assistenza ai soggetti non autosufficienti [1];
- Coordinatore dei servizi ausiliari;
- Infermiere generico;
- Puericultrice;
- Educatore fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione.

Livello 4°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono particolari capacità tecnico specialistiche.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:
- Operatore socio sanitario a soggetti autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali [1];
- Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti autosufficienti con titolo riconosciuto da normative regionali [1];
- Operatore tecnico di assistenza a soggetti autosufficienti [1];
- Impiegato amministrativo;
- Operaio specializzato;
- Cuoco.

Livello 5° super

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti con conoscenze acquisite mediante l'anzianità nella struttura e nella mansione.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:
- Operatore generico di assistenza con 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione [1].

Livello 5°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecniche e/o socio- assistenziali verso persone autosufficienti e/o non

autosufficienti, che presuppongono una generica preparazione.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:
- Operatore generico di assistenza fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione[1];
- Animatore – accompagnatore;
- Operaio qualificato;
- Centralinista;

1 Vedi allegato 1.

- 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 esecutive ausiliarie promiscue di supporto.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:
- Addetto ad attività polivalenti.

Livello 6°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecnico-esecutive 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 semplici e tecnico-esecutive, 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.

NORMA TRANSITORIA

Per i dipendenti in servizio:
La classificazione di cui all'art. 36, come riportato nella sottostante tabella, prevede:
- nuova donominazione di profili;
- inserimento di nuovi profili;
- passaggi di livello. Per questi ultimi verranno applicati gli aumenti retributivi indicati nella Tabella B dell'art. 42.

VECCHIO INQUADRAMENTO	*Passaggio a*	*NUOVO INQUADRAMENT*
Livello 6° Super • Operatore di assistenza, o altrimenti definito, fino a 24 mesi di anzianità nella struttura		**Livello 5°** • Operatore generico di assistenza fino a 24 r anzianità nella struttura e nella mansione
Livello 5° Super • Operatore di assistenza, o altrimenti definito, con 24 mesi di anzianità nella struttura		**Livello 5° Super** • Operatore generico di assistenza con 24 m anzianità nella struttura e nella mansione
Livello 5° Super • Operatore di assistenza, o altrimenti definito, con 24 mesi di anzianità nella struttura (*in possesso di titolo riconosciuto in ambito regionale*). • •		**Livello 4°** • Operatore di assistenza, o altrimenti defini soggetti autosufficienti, con titolo riconosci normativa regionale. • Operatore socio sanitario a soggetti autosu • OTA a soggetti autosufficienti
Livello 4° Super • Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto in ambito regionale • OTA •		**Livello 4° Super** • Operatore socio sanitario ai soggetti non autosufficienti con titolo riconosciuto in an nazionale • Operatore di assistenza, o altrimenti defini soggetti non autosufficienti con titolo ricon da normativa regionale • OTA ai soggetti non autosufficienti
Livello 4° • Educatore fino a 24 mesi di anzianità nella struttura.		**Livello 4° Super** • Educatore fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione

Per i nuovi assunti:

Con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello della firma del presente CCNL, varrà l'inquadramento contrattuale così come previsto dall'art. 36.
Per le figure inserite nel nuovo inquadramento, di cui alla sopraindicata tabella, verranno applicati gli aumenti retributivi di cui alla Tabella B.

Art. 37

Mansioni delle lavoratrici e dei lavoratori

La prestatrice o il prestatore di lavoro deve essere adibita/o alle mansioni per le quali è stata/o assunta/o o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a cui sia stata/o assegnata/o, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, la prestatrice o il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratrice o lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a tre mesi.

Art. 38

Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si fa riferimento all'attività prevalente.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, alla lavoratrice ed 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. 39

Passaggio di livello

Salvo quanto previsto dalla norma transitoria dell'art. 36 del presente CCNL, la lavoratrice ed il lavoratore promossa/o al livello superiore hanno diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello: qualora la lavoratrice o il lavoratore percepiscano, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterranno la relativa eccedenza come assegno di merito e come tale non assorbibile.

Art. 40

Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica.

Gli Enti, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente venga riconosciuta dalle istituzioni preposte l'inidoneità fisica in via permanente all'espletamento delle mansioni inerenti alla loro qualifica, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno ai fini del mantenimento del posto di lavoro e nell'ambito delle loro potestà organizzative, ogni utile tentativo per il recupero della dipendente o del dipendente, dietro loro richiesta, in mansioni diverse da quelle solitamente svolte.

Art. 41

Elementi della retribuzione

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

a) salario minimo conglobato del livello di inquadramento;
b) eventuale salario 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. 42

Stipendio base mensile nazionale

I minimi retributivi mensili conglobati nazionali si ottengono sommando le seguenti voci retributive alla paga-base prevista alle varie scadenze:

Tabella A) Valida per la generalità dei lavoratori eccetto quelli di cui alla Tabella B)

Livello	Attuale retribuz. mensile conglobata	Incrementi 01/01/2000	Incrementi 01/01/2001	Incrementi 01/08/2001	Nuova retribuz. mensile conglobata
Q	2.485.175	60.825	36.000	37.000	2.619.000
1	2.344.965	55.035	32.000	35.000	2.467.000
2	2.193.321	49.679	29.000	30.000	2.302.000
3 S	2.102.675	45.325	26.000	29.000	2.203.000
3	2.040.252	42.748	25.000	27.000	2.135.000
4 S	1.940.498	38.502	23.000	25.000	2.027.000
4	1.884.337	35.663	22.000	23.000	1.965.000

5 S	1.853.275	34.725	21.000	22.000	1.931.000
5	1.805.551	33.449	20.000	21.000	1.880.000
6 S	1.760.179	30.821	19.000	20.000	1.830.000
6	1.723.227	29.773	18.000	19.000	1.790.000
7	1.605.796	25.204	15.000	16.000	1.662.000

Tabella B) Valida per i profili soggetti a passaggio di livello (v. art. 36)

Passaggi	**Attuale retribuzione mensile conglobata**	**Incrementi 01/01/2000**	**Incrementi 01/01/2001**	**Incrementi 01/08/2001**	**Incrementi 01/06/2002**	**Nuova retribuz. mensile conglobata**
4 - 4 S	1.884.337	35.663	33.000	36.000	38.000	2.027.000
5 S - 4	1.853.275	34.725	28.000	29.000	20.000	1.965.000
6 S - 5	1.760.179	30.821	29.000	30.000	30.000	1.880.000

Norma transitoria. Alla data dell' 1.7.2000 verrà corrisposta a tutte le lavoratrici/ori in servizio la somma di L. 230.000 lorde ai livelli dal 7° al 4°Super e di L. 250.000 lorde ai livelli dal 3° ai Quadri a titolo di interessi moratori e di rinuncia a qualsiasi contenzioso per il ritardo con cui vengono erogati gli incrementi salariali. Tale somma sarà corrisposta al netto di eventuali erogazioni a titolo di I.V.C., e sarà commisurata alla presenza in servizio nel corso del 1999; essa pertanto subirà una riduzione proporzionale in caso di periodi di assenza per servizio militare, aspettative o permessi non retribuiti, assenza facoltativa post - partum, contratti part - time. A questo fine, non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni verranno considerate come mese intero.

Indennità di funzione. A decorrere dall'1.1.2000 alla categoria Quadri verrà corrisposta mensilmente, per 14 mensilità, una indennità di funzioni pari a L. 150.000 mensili lorde, valide ad ogni effetto di legge e di contratto.

Salario accessorio per funzioni di coordinamento. Alle dipendenti ed ai dipendenti che assumano anche pro - tempore la funzione di coordinamento di figure professionali di pari livello, anche per effetto di norme legislative o regolamentari regionali o nazionali, verrà riconosciuto un salario accessorio di L. 80.000 mensili lorde per 14 mensilità, valide ad ogni effetto di legge e di contratto, per tutta la durata dell' incarico. Eventuali erogazioni in atto allo stesso titolo assorbiranno, fino a concorrenza, il salario accessorio di cui sopra.

Premio di frequenza. A partire dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CCNL, gli educatori inseriti nei corsi regionali di riqualificazione per il conseguimento del titolo di Educatore Professionale, avranno diritto per tutta la durata del corso ad un premio frequenza mensile di importo pari alla differenza esistente tra i livelli terzo e terzo super.

Art. 43

Corresponsione della retribuzione

La retribuzione corrisposta alla lavoratrice e 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 nonché 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. 44

Tredicesima mensilità

Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'Istituzione corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 41.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13° mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.
Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.
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.

Art. 45

Quattordicesima mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, entro il mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 41 in atto al 30 giugno immediatamente precedente.
Le lavoratrici ed 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, alla lavoratrice ed al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi del servizio prestato.
Non hanno diritto alla 14° mensilità tutte le lavoratrici e 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, le lavoratrici ed 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. 46

Trattamento di Famiglia

Poiché 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 verrà corrisposto per i propri familiari 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.
Gli interessati sono tenuti 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. 47

Scatti di anzianità

Alle lavoratrici ed ai lavoratori che abbiano compiuto la maggiore età, per i periodi successivi alla loro assunzione, spettano scatti triennali di anzianità per l'attività svolta presso la stessa Istituzione, fino ad un massimo di 10 (dieci) scatti. Gli importi mensili degli scatti sono i seguenti:

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 la lavoratrice o il lavoratore è stata assunta/o dall'Istituzione, quali che siano le mansioni ad essa/o affidate.

Art. 48

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, a decorrere dall'1.7.2000, l'importo non può essere inferiore alle Lire 2.000 per ciascun pasto, ed alle Lire 40.000 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. 49

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 necessità dei lavoratori e di garantire l'effettivo godimento del riposo settimanale.
L' orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All' interno della stessa 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 dal 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 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 5/3/1977 n. 54 ed al D.P.R. 28/1/1985 n. 792 sono state assorbite nell' orario di lavoro ordinario di cui al presente articolo.

Riduzione di orario
Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto ad un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a sette giornate lavorative annue, convenzionalmente assimilate a 45 ore, comprensive delle festività del 2 giugno, del 4 novembre e del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 9 dell' art. 6 del CCNL UNEBA 20.9.1991.
Tali riduzioni verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Enti e/o lavoratori che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.
A partire dall'1.1.2000 ai lavoratori/trici spetterà una giornata di permesso, assimilata convenzionalmente a 6,33 ore, anche utilizzabile quale riduzione d'orario, da godere entro il 30 giugno dell'anno successivo.
A partire dall'1.1.2001 ai lavoratori/trici spetterà una ulteriore giornata di permesso, alle medesime condizioni di cui al comma precedente.
Nel caso in cui, per ragioni di servizio, dette giornate non siano state godute o assorbite entro i termini sopra indicati, l'Ente procederà al pagamento delle stesse contestualmente alle scadenze indicate. Tali giornate si considereranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Enti e/o lavoratori/trici, non a tempo parziale, che attuino orari di lavoro inferiori alle 38 ore settimanali.

Art. 50

Riposo settimanale

Ogni dipendente ha diritto a 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. 52.

Art. 51

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) lavoro straordinario notturno 40%
c) lavoro straordinario 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 41 viene divisa per 164.
Il lavoro straordinario diurno, festivo notturno, potrà anche essere retribuito, in accordo con la dipendente o il dipendente, con riposo sostitutivo, salvo la corresponsione della sola maggiorazione prevista all'articolo successivo.

Art. 52

Lavoro ordinario notturno e festivo

In aggiunta alla normale retribuzione spettante alla dipendente ed al dipendente, competono le seguenti maggiorazioni:

a) Servizio ordinario notturno in turno 20%
b) Servizio ordinario notturno non programmato 25%
c) Servizio ordinario domenicale e/o festivo 15%
d) Servizio ordinario festivo notturno 25%

Le diverse maggiorazioni non sono comulabili tra loro.
E' considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.
La presenza eventuale della lavoratrice o del lavoratore nell'Istituzione nelle ore notturne non comporta di regola una presenza attiva lavorativa, ma la disponibilità ad intervenire su chiamata. La situazione configurabile è quella di "pronta disponibilità" al di fuori del normale orario di lavoro ed è così definita:
- Al lavoratore è data la possibilità di dormire;
- la presenza del lavoratore è retribuita nella misura fissa di lire 40.000 = 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 (es. comunità alloggio, gruppi-famiglia, ecc.).
Qualora la lavoratrice /lavoratore fosse chiamato ad intervenire, le ore di servizio prestate saranno retribuite come lavoro straordinario notturno.

Art. 53

Festività nazionali e infrasettimanali

Tutte le lavoratrici e 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 delle lavoratrici e dei lavoratori la retribuzione di cui all'art.41.
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. 51 lettera c).
In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto alle lavoratrici ed ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione di cui all'art. 41.
In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo retribuito, in un altro giorno feriale stabilito dall'Amministrazione, sentiti gli interessati.
Qualora le esigenze di servizio non consentano tale riposo, alle lavoratrici ed ai lavoratori interessati è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 41.
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 di cui all'art.49, che contemplino il monte ore di riposo di diritto, comprensivo delle festività di cui sopra, le lavoratrici ed i lavoratori non hanno diritto ad alcun ulteriore giorno di riposo. Le stesse lavoratrici e gli stessi lavoratori, se in servizio nelle suddette festività, avranno diritto alla maggiorazione prevista dall'art 52.

Art. 54

Ferie

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie 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 6 gg., 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 della lavoratrice e del lavoratore la retribuzione di cui all'art.41.
Il periodo di ferie è stabilito dalle Amministrazioni in relazione alle esigenze del servizio, tenuto conto delle richieste delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla base di una equa rotazione annuale tra i diversi periodi. Le ferie potranno essere fruite dalla lavoratrice e 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 alla lavoratrice ed al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno 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, il datore di lavoro potrà richiamare per ragioni di servizio la lavoratrice o il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto della lavoratrice e del lavoratore di 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 la dipendente o il dipendente siano stati richiamati.
Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto. Nessuna indennità è dovuta alla lavoratrice o al lavoratore che spontaneamente si presentino in servizio durante il periodo di ferie.

Art. 55

Servizio 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 regionale in relazione alle caratteristiche tecnico-organizzative delle strutture.

Art. 56

Trattamento di missione

L'Istituzione ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla sua sede di lavoro.
In tal caso al personale 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, telefoniche 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. 41; 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 lavoratore comportino viaggi abituali.
In luogo delle diarie di cui alla lettera d) del 2° comma, nonché 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. Nel caso di servizi in sede diversa da quella abituale, l'Istituzione ha facoltà di corrispondere il vitto e l'alloggio in natura, 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. 57

Trasferimenti di residenza

I trasferimenti di sede di lavoro che comportano anche il cambio di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) alla lavoratrice e 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 corrisposto per un massimo di 6 mesi;
   4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea dall'art.56, ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) alla lavoratrice e 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 sé 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 dall' art. 56, per sé 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 dalla lavoratrice e dal lavoratore per

sé 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, la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art. 58

Condizioni di trasferibilità

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300, la lavoratrice e il lavoratore non può essere trasferita/o da una 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, purché il rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO VI

PERMESSI ASPETTATIVE CONGEDI

Art. 59

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 giugno 1940, n. 653.
I lavoratori, nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10 giugno 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. 60

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.
I periodi di riposo, di cui al precedente comma, hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ora lavorativa agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto per la lavoratrice di 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 allo scatto di anzianità previsto dall'art.47 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 70.
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. 61

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 15 (quindici) giorni di calendario di anticipo.
Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Art. 62

Permessi per lutto di famiglia

In caso di morte di: coniuge, genitori, figlia/o, sorella, fratello, nonna, nonno e

suoceri, compete alla lavoratrice o al lavoratore un congedo straordinario retribuito di 3 (tre) giorni in coincidenza con le esequie.

Art. 63

Permessi per funzioni elettorali, referendum

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie previsto dal presente CCNL, alle lavoratrici ed ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed europee, nonché 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. 64

Permessi e recuperi

A richiesta la lavoratrice ed il lavoratore potranno 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. 65

Aspettativa non retribuita

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne facciano richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale.

Art. 66

Malattia ed infortunio.

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

Malattia

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'Istituto secondo quanto indicato nell'art.67.
Inoltre la lavoratrice ed il lavoratore devono inviare all'Istituto stesso entro due giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, nonché 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 del trattamento di fine rapporto, 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 per i giorni successivi, da corrispondersi dall'INPS;
c) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dall'Istituzione, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
    1. il 90% della normale retribuzione per i giorni dal 1° al 17°;
    2. il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 18° 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 dall'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.

TITOLO VII

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 67

Doveri del personale

Qualora all'Ente datore di lavoro possa effettivamente riconoscersi la qualità di organizzazione di tendenza, il personale la cui specifica attività esprima le tendenze e le finalità ideologico-religiose proprie dell'Ente stesso e serva alle sue finalità si asterrà da comportamenti contraddittori nell'ambito della prestazione lavorativa (o anche extra lavorativa ove sussista la possibilità 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 luogo ben visibile a

tutte le dipendenti e 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 maggio 1970, n. 300.
La prestatrice ed il prestatore d'opera, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipendono dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale. Essi devono usare modi educati verso i colleghi, il pubblico, gli ospiti e i superiori e osservare le disposizioni ricevute.
In armonia con la dignità personale della prestatrice e del prestatore d'opera, i superiori imposteranno i rapporti con loro a sensi di collaborazione e di rispetto.
È vietato alla prestatrice ed 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. 68

Ritardi ed assenze

Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti al rispetto dell'orario di lavoro.
I ritardi e/o le assenze giustificati e dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore daranno luogo a trattenuta dalla retribuzione di un importo corrispondente al ritardo e/o assenza.
Nel caso del ritardo, la mancata giustificazione o la recidiva per la terza volta nell'anno solare daranno luogo, oltre alla trattenuta, anche ai provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 69.
Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui sempre incombe alla lavoratrice ed al lavoratore l'onere della prova, le assenze debbono essere comunicate tempestivamente prima dell'inizio del servizio e successivamente idoneamente certificate entro 48 ore.
Nel caso di assenza non preavvertita e/o non giustificata, saranno applicati i provvedimenti disciplinari di cui al successivo art.69.

Art. 69

Provvedimenti disciplinari

Le mancanze delle dipendenti e 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 la dipendente o il dipendente che:

1) manchi di rispetto verso gli ospiti, solleciti o accetti mance dagli ospiti e loro familiari;
2) assuma sul lavoro un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni ed i colleghi e/o compia nei loro confronti atti o molestie, anche di carattere sessuale;
3) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo;
4) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
5) ometta di preavvertire e/o giustificare le assenze come previsto dal precende art.69;
6) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;
7) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
8) introduca senza autorizzazione bevande alcoliche o stupefacenti negli ambienti di lavoro dell'Istituzione;
9) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
10) partecipi a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma caratteri di rissa;
11) bestemmi nei luoghi di lavoro;
12) violi o non osservi le norme igienico-sanitarie di cui alle disposizioni di legge qualora non diversamente sanzionato dalle stesse, nonché le misure di prevenzione infortuni e le disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituzione;
13) ometta di comunicare le eventuali variazioni del domicilio o della residenza, nonché le variazioni dei dati personali forniti all'atto dell'assunzione, nei casi in cui vi sia tale obbligo;
14) in orario di lavoro utilizzi il telefono cellulare per fini personali;

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 sul lavoro;
b) assenza ingiustificata oltre il 4° giorno o per tre volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;
c) recidiva in una qualsiasi mancanza di pari gravità 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;

j) violazione delle norme in materia di armi;
k) abbandono del posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione del lavoro o di ordini ricevuti che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti;
l) inosservanza delle norme mediche per malattia;
m) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
n) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione.

Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 i provvedimenti disciplinari, di cui al presente articolo ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere adottati nei confronti della lavoratrice o del lavoratore senza aver loro preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averli sentiti a loro 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 ha dato loro causa e non oltre 30 giorni dalla data di presentazione delle giustificazioni.
L'importo delle multe, non costituente riconoscimento di danno, è devoluto all'INPS.

Sospensione cautelare
In caso di mancanze che prevedono il licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare della dipendente o del dipendente con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni lavorativi.
Il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli interessati i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.
Nel caso in cui le giustificazioni siano accolte, la dipendente o il dipendente saranno reintegrati nel loro posto di lavoro e verrà loro corrisposta la retribuzione per il periodo della sospensione cautelare.

TITOLO VIII

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 70

Preavviso di licenziamento e dimissioni

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 della lavoratrice o del lavoratore, deve essere preceduta dal regolare preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata.
I termini di preavviso sono i seguenti:

Quadri e 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

Nel caso di dimissioni, i termini di preavviso devono essere rispettati anche dal lavoratore/trice assunto a tempo determinato.
I termini di preavviso per il personale inquadrato dal 4° al 6° 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 alla lavoratrice o al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di cui all'art. 41 corrispondente al periodo di cui al 2° comma del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità.
Ove la dipendente od il dipendente, in caso di dimissioni non abbia dato il preavviso, l'Ente ha facoltà di ritenere una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Art. 71

Licenziamento individuale

Il licenziamento individuale è soggetto alle norme delle leggi 15 luglio 1966 n° 604, 20 maggio 1970 n. 300 e 11 maggio 1990 n° 108.

Art. 72

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:

a) 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;
b) la parte datoriale subentrante, in quanto rientrante nella sfera di applicazione del CCNL UNEBA, 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 singola lavoratrice o 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. 73

Trattamento di fine rapporto

Oltre al preavviso di cui all'art.70 o, in difetto, alla corrispondente indennità di cui al penultimo comma dello stesso articolo, la lavoratrice ed il lavoratore assunta/o a tempo indeterminato avranno 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. 41 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. 41, maggiorata dei ratei di 13° e 14° mensilità.
Ai sensi dell'art. 2121 del C.C. modificato con legge 31 marzo 1977 n. 91, gli aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al 31 gennaio 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 giugno 1982 trova piena applicazione la Legge 29 gennaio 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 contestazioni o ad altre cause non imputabili alla lavoratrice od al lavoratore sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio.
In caso di decesso della dipendente o del dipendente l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme del Codice Civile.
Per quanto riguarda le anticipazioni del T.F.R. si fa riferimento alla normativa vigente.

TITOLO IX

PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

Art. 74

Commissione paritetica nazionale e regionale

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 fancenti 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.
Entro sei mesi dalla firma del Contratto, le parti – su indicazione della Commissione paritetica – stipuleranno un accordo per la definizione delle procedure di conciliazione ed arbitrato.
In ogni regione i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Commissioni paritetiche regionali aventi il compito di :

a) esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione relative ad accordi regionali o di Istituzione;
b) definire l'applicazione del CCNL nelle strutture dove vengono applicati altri contratti facendo riferimento ai protocolli di cui all'art. 1 del presente CCNL;

Allegato 1

Attività dell'operatore socio-sanitario, dell'operatore di assistenza (o altrimenti definito) e dell'operatore tecnico di assistenza collocati nei livelli definitivi 4°S e 4° .

1) Assistenza diretta ed aiuto domestico alberghiero

- Assiste la persona, in particolare non autosufficiente o allettata, nelle attività quotidiane e di igiene personale;
- Realizza attività semplici di supporto diagnostico e terapeutico;
- Collabora ad attività finalizzate al mantenimento delle capacità psico-fisiche residue, alla rieducazione, riattivazione, recupero funzionale;
- Realizza attività di animazione e socializzazione di singoli e gruppi;
- Coadiuva il personale sanitario e sociale nell'assistenza al malato anche terminale e morente;
- Aiuta la gestione dell'utente nel suo ambito di vita;
- Cura la pulizie e l'igiene ambientale.

2) Intervento igienico sanitario di carattere sociale

- Osserva e collabora alla rilevazione dei bisogni e delle condizioni di rischio- danno dell'utente;
- Collabora alla programmazione degli interventi assistenziali;
- Valuta, per quanto di competenza, gli interventi più appropriati da proporre;
- Collabora all'attuazione di sistemi di verifica degli interventi;
- Riconosce ed utilizza linguaggi e sistemi di comunicazione-relazione appropriati in relazione alle condizioni operative;
- Mette in atto relazioni-comunicazioni di aiuto con l'utente e la famiglia per l'integrazione sociale ed il mantenimento e recupero della identità personale.

3) Supporto gestionale, organizzativo e formativo

- Utilizza strumenti informativi di uso comune per la registrazione di quanto rilevato durante il servizio;
- Collabora alla verifica della qualità del servizio;
- Concorre, rispetto agli operatori dello stesso profilo, alla realizzazione dei tirocini ed alla loro valutazione;
- Collabora alla definizione dei propri bisogni di formazione e frequenta corsi di aggiornamento.

Attività dell'operatore generico di assistenza (o altrimenti definito) collocato nei livelli definitivi 5°S e 5°:

- Aiuto a favorire l'autonomia della persona;
- 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, la vestizione e l'assunzione dei pasti;
- Aiuto per una corretta deambulazione, aiuto nel movimento degli arti, accorgimenti per una giusta posizione in condizioni di riposo;
- Aiuto alla corretta assunzione delle prescrizioni farmacologiche;
- Aiuto nell'uso di accorgimenti o ausili per lavarsi, vestirsi, mangiare, camminare;
- Segnalazioni di anomalie nelle condizioni psico-fisiche dell'ospite.

Allegato 2

ACCORDO PER L'ELEZIONE DELLE RSU NELLE REALTA' DI CUI ALLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL UNEBA

PARTE PRIMA

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziative per la costituzione

Nelle realtà nelle quali siano occupati più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, compresi i CFL e gli apprendisti, si può dar luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo del 23 Luglio 1993, nonché del presente accordo e del presente CCNL.

Hanno altresì potere di iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

1. raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;
2. accettino espressamente e formalmente con un atto scritto il contenuto del presente accordo.

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 in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Nella composizione delle liste si garantirà una adeguata rappresentanza delle diverse professioni nonché una adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3 - Designazione nelle liste

Non è ammessa la designazione nella lista di organizzazione di lavoratori aderenti ad altra organizzazione.

4. 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 da 501 addetti in poi

Per il computo dei componenti le RSU si fa riferimento al numero totale degli addetti, come stabilito al punto 1 del presente accordo, delle diverse realtà facenti capo alla medesima istituzione nell'ambito provinciale.

5. Compiti e funzioni

Le RSU elette e formalmente insediate, 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 accordi collettivi secondo le modalità ed entro i limiti che saranno determinati in sede di contrattazione collettiva.

Le RSU aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal voto e in quanto espressione della articolazione organizzativa dei sindacati di categoria e delle Confederazioni svolgono, unitamente alle Federazioni stipulanti il presente accordo e il CCNL Uneba, le attività negoziali per le materie proprie del livello di istituzione, secondo le modalità definite dallo stesso CCNL nonché in attuazione delle politiche Confederali delle OO.SS. di categoria.

Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla RSU presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni dell'organizzazione sindacale.

6. Diritti, permessi, libertà 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 favore delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e il presente accordo, sono fatti salvi 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 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 accordo restano titolari di altri diritti, libertà sindacali, permessi e tutele disposti, in aggiunta a quanto previsto nella Legge n° 300/1970, dalla contrattazione ai diversi livelli.

In sede di regolamenti attuativi di comparto o di CCNL sarà determinata la quota parte di tali diritti, libertà sindacali e tutele da mantenere alla disponibilità delle organizzazioni sindacali stesse e la corrispondente quota da riservare alle RSU per l'espletamento dei compiti e delle funzioni ed esse spettanti.

7. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti le RSU restano in carica tre anni e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La RSU uscente, unitamente alle organizzazioni sindacali di cui al primo comma del punto 1 del presente accordo, provvederà ad indire le elezioni mediante comunicazione ai lavoratori e alla direzione aziendale secondo le modalità stabilite dal presente accordo.

In caso di mancato rinnovo entro il termine di 30 giorni dalla data di scadenza del mandato, le OO.SS. territoriali indicheranno alla direzione dell'istituto o dell'ente, nello rispetto dello spirito del presente accordo, le proprie decisioni in merito.

In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario qualora sia stato designato nella quota del terzo riservato alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, sarà sostituito con altro componente dalla medesima organizzazione sindacale.

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 accordo.

8. Revoca delle RSU

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle RSU.

La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori aventi diritto al voto.

La convocazione dell'assemblea del collegio, nei limiti del monte ore contrattuale, deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori del medesimo collegio.

9. Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge 300/1970, che siano firmatarie del presente regolamento nonché quelle che aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nella realtà interessata e al fine di evitare sovrapposizione di rappresentanza, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

In assenza di RSU e fino alla loro elezione e formale insediamento, le RSA costituite ai sensi della legge 300/70 svolgeranno le funzioni ad esse demandate dalla stessa.

10. Decisioni

Le decisioni di competenza della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.

11. 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.
Riunioni straordinarie della RSU possono essere richieste per iscritto da un terzo dei suoi componenti, in tal caso il coordinatore ha l'obbligo di convocare la RSU assicurando a tutti i componenti la possibilità di partecipare.

12. 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, nonchè 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% dei numero dei componenti la RSU.

PARTE SECONDA

DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA RSU

1. Modalità per indire le elezioni.

L'attivazione delle procedure per indire le elezioni delle RSU compete, congiuntamente o disgiuntamente, alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del CCNL Uneba.
Le elezioni saranno indette mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'istituzione o l'ente metterà a disposizione e da inviare alla Direzione Aziendale, la quale dovrà contenere anche i termini entro i quali dovranno pervenire eventuali designazioni nella commissione elettorale.
In caso di rinnovo della RSU, le medesime organizzazioni sindacali, unitamente alla RSU uscente, attiveranno le procedure previste dal presente accordo almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU interessata.

2. Termine per la presentazione delle liste

Il termine per la presentazione delle liste è fissato in 15 giorni dalla data di attivazione della procedura ovvero di pubblicazione all'albo della indizione delle elezioni da parte delle organizzazioni sindacali competenti

3. 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 abilitata alla presentazione di lista potrà designare un lavoratore dipendente dell'istituzione o ente, non candidato.
La costituzione della commissione sarà coordinata dalle organizzazioni che hanno attivato la procedura al fine di consentire a tutte le organizzazioni aventi diritto di poter designare il proprio rappresentante in seno alla stessa.

4. Compiti della commissione elettorale

La Commissione Elettorale ha il compito di:
1. ricevere la presentazione delle liste,
2. deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
3. verificare la valida presentazione delle liste;
4. portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale almeno 8 giorni prima della data fissata delle elezioni;
5. costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività della realtà interessata;
6. assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
7. esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
8. proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste.

5. Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo 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.

6. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di voto e di eleggibilità tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, i CFL e gli apprendisti.

7. Presentazione delle liste

Le Organizzazioni sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal punto 1 Prima parte del presente accordo, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale almeno 10 giorni prima della data fissata per le lezioni.
Le liste dei candidati devono essere controfirmate da un numero di presentatori almeno pari al 5% dei lavoratori dipendenti e tempo indeterminato, compresi i CFL e gli apprendisti.

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, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione dalla competizione elettorale.

8. Scrutatori

E' in facoltà delle organizzazioni presentatrici di 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.

In assenza di designazione di scrutatori per tutte le liste concorrenti, il ruolo di scrutatori viene assunto dai componenti la Commissione Elettorale

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né 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 apposita 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. Modalità 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 delle strutture 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 strutture 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 seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori 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 il 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 punto 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 operazione 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 della 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 fini 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 dal punto 2, parte prima, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito i 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 risultai 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 dovranno essere notificati 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 da 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 interessate a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione della realtà interessata

La Direzione della realtà interessate 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.

Allegato 3

ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 626/94

Tra le OO.SS. F.P. 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 Rappresentanze Sindacali 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.