UNEBA
Unione Nazionale Istituzioni ed Iniziative di Assistenza Sociale

F.P. CGIL
Funzione Pubblica - CGIL

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

F.P. CISL
Funzione Pubblica - CISL

UILTuCS
Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UIL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER IL PERSONALE DIPENDENTE DAI SETTORI SOCIOASSISTENZIALE, SOCIO-SANITARIO ED EDUCATIVO UNEBA

2010-2012

Testo Ufficiale

Roma, 08/05/2013

Indice

Composizione delle parti e accordo di rinnovo

Titolo I: VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO
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
Art.15 – Locali per le attività sindicali

TITOLO IV: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
Art.16 – Assunzione
Art.17 – Periodo di prova
Art.18 – Assunzione a tempo determinato
Art.19 – Lavoro temporaneo – Somministrazione di lavoro a tempo determinato
Art.20 – Percentuali di ammissibilità
Art.21 – Lavoro a tempo parziale
Art.22 – Apprendistato

TITOLO V: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO
Art.23 – Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche
Art.24 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità
Art.25 – Superamento delle barriere architettoniche
Art.26 – Tutela della salute e ambiente di lavoro
Art.27 – Divise e indumenti di servizio
Art.28 – Attività di volontariato
Art.29 – Donazione di sangue e midollo
Art.30 – Assistenza legale
Art.31 – Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori 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 e dei lavoratori
Art.38 – Mansioni promiscue

Art.39 – Passaggio di livello
Art.40 – Inidoneità psicofisica
Art.41 – Elementi della retribuzione
Art.42 – Minimo retributivo mensile conglobato
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
Art.52 – Lavoro ordinario notturno e festivo
Art.53 – Festività nazionali e infrasettimanali
Art.54 – Ferie
Art.55 – Reperibilità
Art.56 – Richiamo in servizio
Art.57 – Trattamento di missione
Art.58 – Trasferimenti di residenza
Art.59 – Condizioni di trasferibilità

TITOLO VI: PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI
Art. 60 – Chiamata o richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile
Art.61 – Tutela della maternità e della paternità
Art.62 – Congedo matrimoniale
Art.63 – Permessi retribuiti per gravi motivi familiari e per genitori con figli con disabilità
Art.64 – Permessi per funzioni elettorali, referendum
Art.65 – Banca Ore
Art.66 – Aspettativa non retribuita
Art.67 – Malattia e infortunio

TITOLO VII: NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI
Art.68 - Doveri del personale
Art.69 – Ritardi e assenze
Art.70 – Provvedimenti disciplinari

TITOLO VIII: ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
Art.71 – Preavviso di licenziamento e dimissioni
Art.72 – Licenziamento individuale
Art.73 – Appalti, cambi di gestione
Art.74 - Trattamento di fine rapporto

TITOLO IX: PROCEDURA PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE
Art.75 – Commissione paritetica nazionale e regionale
Art.76 - Commissione paritetica nazionale e regionale

TITOLO X: DISPOSIZIONI FINALI
Art. 77 – Assistenza sanitaria integrativa
Art. 78 - Previdenza complementare
Art. 79 – Trattamento economico progressivo

ALLEGATI

ALL.1 : ATTIVITA' DELL'OPERATORE SOCIO-SANITARIO, DELL'OPERATORE DI ASSISTENZA (O ALTRIMENTI DEFINITO) E DELL'OPERATORE TECNICO DI ASSISTENZA COLLOCATI NEI LIVELLI DEFINITIVI 4Super e 4°

ALL.2 . PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE PER LA PRIMA APPLICAZIONE DEL PRESENTE CCNL NELLE ISTITUZIONI IN CUI SONO VIGENTI ALTRI CCNL

ALL.3 ; ACCORDO PER LA ELEZIONE DELLE RSU NELLE REALTA' DI CUI ALLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL UNEBA

ALL.4 : PROTOCOLLO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

ALL. 5: PROFILI FORMATIVI DELL'APPRENDISTATO

COMPOSIZIONE DELLE PARTI E ACCORDO DI RINNOVO

In data 8 maggio 2013

tra

- l'**Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale (UNEBA)**, rappresentata dal suo Presidente Maurizio Giordano, assistito dai Vicepresidenti don Angelo Bugea, Franco Massi e Carlo Alberto Orvietani, dal Segretario Generale Luciano Conforti, da una delegazione coordinata da Ernesto Burattin ed Alessandro Palladini e composta da: Ennio Caforio, Carmelo Capizzi, Antonio Cicia, Paolo Cruciatti, Eddi Frezza, Valeria Gamba, Barbara Gualco, Orazio Lietti, Sabrina Nicol Mazzeo, Matilde Meli, Angelo Moretti, Tiziano Savoncelli e dai Consiglieri Nazionali: Alessandro Baccelli, Bassano Baroni, Andrea Blandi, Severino Cantamessa, Salvatore Caruso, Fabio Cavicchi, Ginevra Chieffi, Gino Cimetta, Giuseppe Cupertino, Roberto De Capitani, Luca Degani, Daniele Donzelli, Francesco Facci, Alberto Fantuzzo, Angelo Gipponi, Madre Teresa Gospar, Angelo Grasso , Giuseppe Grigoni, Giovanni Gualtierotti, Giancarlo Maurandi, Maria Plet Medeot, Fabrizio Ondei, Marco Petrillo, Lucio Pirillo, Amedeo Prevete, Dario Rinaldi, Stefano Sappa, Patrizia Scalabrin, Ferdinando Scorza, Giampaolo Torre, Fabio Trojani, Bruno Vacca, Fabrizio Varesano, Luca Volpe,

e

- la CGIL Funzione Pubblica - F.P.-CGIL - rappresentata dal Segretario Generale Rossana Dettori, dal Segretario Nazionale Cecilia Taranto e da una delegazione composta da Marco Lo Verso, Adriana Bozzi, Manuela Vanoli, Enrico Liverani, Gabriella Semeraro e Palma Sergio;
- La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL – rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali, Giovanni Pirulli, Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Rosetta Raso e da: Mirco Ceotto, Marco Demurtas, Alfredo Magnifico, Mario Piovesan, Daniela Rondinelli, Elena Maria Vanelli (coordinatrice donne), dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Claudio Alessandrini, Giovanna Ammendola, Patrizia Antonini, Antonio Arcadio, Massimiliano Arighi, Giuseppe Atzori, Silvia Michela Avanzino, Lamberto Avanzo,

Gianluca Bagnolini, Antonio Baldassarre, Dario Battuello, Patrizia Bellini, Alfonso Bellomo, Luca Benfenati, Rita Bernardini, Beatrice Berini, Federica Bertelloni, Sandra Bertolaso, Romina Bertolino, Giovanna Bettoni, Carlo Bendinelli Biondi, Antonio Bisceglia, Aurora Blanca, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Walter Bonatti, Luca Bottani, Gianfranco Brotto, Antonio Calabretta, Domenica Calabrò, Angela Calò, Stefano Calvi, Paola Camera, Patrizia Cannizzo, Michela Capobianco, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Eleonora Careddu, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Assunta Caruso, Piero Casali, Liliana Castiglioni, Giovanna Catizone, Laura Chiarini, Stefania Chicca, Gabriella Chiocchetti, Valter Chiocci, Stefania Chirico, Alberto Citerio, Gildo Comerci, Celestino Comi, Giovanni Battista Comiati, Luigi Conte, Assunta Cortazzo, Antonio Coscia, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Sonia Curti, Aleksandra Cvjetkovic, Salvatore D'Agostino, Vincenza De Leo, Enrico De Peron, Carla Destefanis, Francesco Di Antonio, Mauro di Lavanzo, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Guido Di Pilla, Luca Di Polidoro, Stefano Diociaiuti, Angelo D'Isanto, Edoardo Dorella, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Gianni Elmi Andretti, Giovanna Eustachi, Giulia Falcucci, Isabella Faraci, Adalberto Farina, Davide Favero, Fabrizio Ferrari, Michelangelo Ferrigni, Vincenzo Fioravante, Antonino Fiorenza, Lidia Forli, Silvia Foschini, Davide Frigelli, Andrea Gaggetta, Stefano Galli, Elisabetta Gallina, Adriano Giacomazzi, Barbara Girardi, Enrico Gobbi, Simona Gola, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giuseppe Pietro Ianni, Lucia Incerti, Alessandro Ingrosso, Giuseppe Landolfi, Angela Lazzaro, Annette Lerna, Fortunato Lo Papa, Olga Longo, Diego Lorenzi, Luca Maestripieri, Ernesto Magnifico, Patrizia Manca, Rossana Mandelli, Bertilla Manente, Gilberto Marino Mangone, Luca Marcazzan, Sergio Marcelli, Alessandro Marcellino, Lucio Marchesin, Maurizio Marcolin, Diego Marcomini, Barbara Marini, Diego Marini, Salvatore Marrone, Alessandro Martignetti, Monica Masieri, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Simona Menegale, Daniele Meniconi, Elisa Miani, Paolo Miranda, Pasquale Monfrecola, Cristiano Montagnini, Carlo Monte, Biagio Montefusco, Domenico Montillo, Aniello Montuolo, Raffaele Montuori, Michele Muggianu, Daniela Muscianisi, Michele Musumeci, Valerio Natili, Ivan Notarnicola, Elisabetta Oppici, Marco Paialunga, Domenico Panariello, Roberto Pascucci, Nicola Pegoraro, Silvia Pergola, Simone Pesce, Fabio Petraglia, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piacquadio, Leonardo Piccinno, Cinzia Pietrosanto, Teresa Pintacorona, Pietro Pizzingrilli, Francesca Pizzo, Alberto Pluda, Rita Lucia Ponzo, Monica Porcedda, Orlando Procopi, Elmar Pruenster, Graziella Ramaglia, Nicola Ramogida, Marie Rosanne Riche, Marta Righetti, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Simona Rossi Querin, Marco Ruggeri, Tullio Ruffoni, Andrea Sabaini, Vittorio Salsedo, Mariano Santarsiere, Diego Santellani, Silvio Natale Santrone, Nausica Sbarra, Antonio Scaini, AngeloScarcello, Massimiliano Scialanca, Gianfranco Scissa, Giuseppina Sferruzza, Angelo Sgobbo, Rosa Silvestro, Gesualdo Sireci, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Enrico Solavagione, Selena Soleggiati, Marco Squartini, Andrea Stevanin, Fernando Taraborrelli, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Clelia Trinca Tornidor, Luca Trinchitella, Salvatore Tripepi, Michele Vaghini, Maria Teresa Vavassori, Eugenio Enzo Vento, Marco Verde, Cristina Vignolo, Floriana Vissà, Giuseppe Viviano, Luca Zuin, Stefania Zullo; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan.

- la CISL Funzione Pubblica – F.P.CISL – rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Faverin, dai Segretari Nazionali Daniela Volpato e Gabriella Di Girolamo e dal Delegato alla trattativa Marco Bucci;

- la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi – UILTuCS - rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Paolo Andreani, Emilio Fargnoli, Gabriele Fiorino, Marco Marroni, Ivana Veronese; dal Tesoriere Parmenio Stroppa; da Antonio Vargiu operatore cv Segretario Nazionale e da Paolo Proietti del Dipartimento Sindacale;
  dai Membri del Comitato Esecutivo Nazionale: Aveni Banco Massimo, Baio Pietro, Bolognini Marco, Luigino Boscaro, Cernè Miriam, Della Luna Rovco, Diecidue Sergio, Franzoni Stefano, Fulciniti Caterina, Gazzo Giovanni, Guarracino Pasquale, Iozzia Bartolo, La Torre Pietro, Largher Walter, Miccoli Mario, Pezzetta Giannantonio, Scardone Luigi, Serri Riccardo, Servadio Remigio, Sorgia Elisabetta, Strazzullo Gennaro, Zimmari Giuseppe;
  e da una delegazione di strutture sindacali e di delegati rappresentati da: Alfredo Mario, Amendola Massimiliano, Bernalda Fernando, Bonamici Enza, Bonello Letizia, Busetto Jenny, Candela Stefania, Chisin Grazia, Cirelli Giovanni, Conficconi Marco, Fiorin Daniela, Giardina Maria Rita, Lai Andrea, Loreto Diego, Marcuzzo Giovanna, Marino Luca, Nicolay Antonella, Rampazzo Giorgia, Sama Carlo, Scarpa Fiorella, Vianello Ennio, Vianello Giovanna, Vianello Michela, Zattoni Giorgio,

quali rappresentanti delle organizzazioni datoriale e sindacali

si è stipulato il presente Contratto 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 beneficenza.
Copia del presente Contratto, nei termini di legge, viene depositata presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

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, Fondazioni ed altre Iniziative Organizzate, operanti nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo nonché a tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti all'UNEBA, ivi comprese le ex IPAB.
Per iniziative operanti nel settore socio-sanitario le parti intendono riferirsi a quelle rientranti nell'area di cui al D.P.C.M 29 novembre 2001, alleg. 1.C, e successive modificazioni ed integrazioni.
Per Associazioni ed iniziative Organizzate si intendono i seguenti soggetti:

- Enti e Congregazioni Religiose, enti ecclesiastici civilmente riconosciuti, Organismi Diocesani, Fondazioni, Associazioni con o senza personalità giuridica;
- Cooperative, Privati;
- Federazioni o Consorzi tra i soggetti sopra descritti.

A titolo esemplificativo 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 persone con disabilità comunque denominati (Istituti assistenziali, Centri per la riabilitazione, Istituti psico-medico-pedagogici, Centri socio-educativi, Comunità alloggio, residenze sanitarie assistenziali,assistenza domiciliare, Centri diurni disabili, Residenze sanitarie disabili, ecc.);
- servizi per anziani autosufficienti e/o parzialmente autosufficienti comunque denominati (Case di riposo, Residence, Case-albergo, Centri diurni, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per anziani non autosufficienti, comunque denominati (Case protette, Residenze sanitarie assistenziali, Centri diurni integrati, Assistenza domiciliare integrata, 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 L. 3 maggio 1956 n. 392 e dell'art. 1 del DL 30 dicembre 1987 n. 536 convertito con modificazioni nella L. 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, verranno concordati specifici protocolli regionali, in assenza dei quali verrà applicato il protocollo nazionale allegato al presente CCNL (All.2).
Detti protocolli individuano i criteri e le modalità a cui attenersi nella fase di prima applicazione del presente CCNL.

Art. 2
Decorrenza e durata

In materia di decorrenza e durata le parti concordano quanto segue:

a) il presente contratto, fatte salve le decorrenze particolari stabilite per singoli istituti, decorre dall'1.01.2010 e scade il 31.12.2012.

b) La piattaforma per il rinnovo contrattuale sarà presentata sei mesi prima della scadenza contrattuale di cui sopra, per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile al raggiungimento dell'obbiettivo di concludere il negoziato prima della scadenza del CCNL. A tal fine l'UNEBA procederà alla convocazione delle OO.SS. entro 20 giorni dalla ricezione della piattaforma. In sede di stipula del nuovo CCNL si provvederà a garantire che gli effetti delle nuove condizioni contrattuali definite decorrano dal primo giorno successivo alla scadenza del precedente CCNL, fatte salve le eventuali diverse decorrenze concordate per singoli istituti. Durante i sei mesi precedenti, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

d) In caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo.

e) 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.

Nota a verbale n. 1

Le parti concordano che, con la presente intesa hanno compiutamente assolto alla copertura economico-normativa per quanto dovuto per il triennio 2010-2012 e fino a tutto il 31 Ottobre 2013.

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 istituzione.
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, le eventuali eccedenze saranno mantenute a titolo di assegno ad personam non assorbibile da futuri aumenti, fatto salvo quanto previsto nei cambi di gestione ex art 73.

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, al dato occupazionale ed all'utilizzo dei servizi in materia di reperibilità;
- 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;
- coordinare soluzioni di problematiche comuni a più Istituzioni o enti poste da una delle parti.

c) Livello di istituzione

Ferme restando le competenze proprie delle amministrazioni interessate, nelle strutture con oltre 15 dipendenti forniranno annualmente alle RsU o RsA e alle OO.SS. firmatarie, ove richiesto, l'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 in sede regionale esclusivamente l'Uneba e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL; in sede di Istituzione le Direzioni degli Enti e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, o in loro assenza le RSA, congiuntamente alle OO.SS. firmatarie sulla base di quanto previsto dai Protocolli Interconfederali e dal presente CCNL.

La contrattazione di secondo livello riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL, ovvero materie espressamente delegate a tale livello dalla contrattazione nazionale.
Le erogazioni economiche del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività che rendano disponibili risorse, 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 e/o erogazioni per specifiche figure professionali, anche a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro;
- Definizione di principi, parametri e fasce salariali per gli accordi di cui al terzo 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. 20 per l'utilizzo dei contratti a termine, di somministrazione a tempo determinato, di apprendistato;
- Confronto sulla copertura dei rischi derivanti dall'utilizzo del mezzo proprio così come previsto dall'art. 33;
- Protocollo di prima applicazione ex art. 1;
- Inquadramento di eventuali figure professionali non previste dal vigente CCNL, con applicazione per analogia delle relative declaratorie e profili professionali;
- Ulteriori e diverse deroghe relative all'orario di lavoro.

Le piattaforme per il rinnovo degli accordi regionali saranno presentate tre mesi prima della loro scadenza per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile alla conclusione del negoziato prima della scadenza dell'accordo in atto. A tal fine l'UNEBA procederà alla convocazione delle OO.SS. entro 20 giorni dalla ricezione della piattaforma. Durante i sei mesi precedenti, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

L'accordo regionale potrà essere disdettato da ciascuna parte contraente almeno tre mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

In caso di disdetta il precedente accordo rimarrà in vigore fino alla stipulazione del nuovo.

Ove non ne sia data disdetta ai sensi del presente articolo, l'accordo regionale dovrà intendersi rinnovato per un anno, e così di anno in anno.

Resta altresì inteso che saranno oggetto di contrattazione regionale le materie non espressamente disciplinate dal presente contratto anche con riferimento alle specificità normative regionali in materia socio-sanitaria-assistenziale.

Sede di Istituzione

In sede di Istituzione, avranno luogo fasi di informazione e consultazione nonché fasi di contrattazione.

a)Informazione e consultazione

Negli Enti con organico superiore a 15 dipendenti, l'informazione e la consultazione riguarderanno:

- L'andamento recente e quello previsto dell'attività dell'Ente;
- La situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- Le decisioni dell'Ente che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro;
- 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. 73;
- Articolazione degli orari di lavoro così come previsto dall'art. 49 secondo comma;

La consultazione avverrà:

- Secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo:
- Tra livelli pertinenti di direzione e di rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- Sulla base delle informazioni, di cui ai punti precedenti, fornite dall'Ente e del parere che i rappresentanti dei lavoratori avranno diritto di formulare;
- In modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere da loro espresso.

b) Contrattazione

Al livello di Istituzione la contrattazione avrà luogo sulle seguenti materie:

- 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
- 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. 34 e 35;
- 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'utilizzo delle divise ed indumenti di lavoro.
- Attuazione di quanto previsto dal terzo comma del presente articolo.
- Attuazione dei protocolli di prima applicazione contrattuale ai sensi dell'art.1

Art. 6
Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

In attuazione di quanto previsto dalle leggi 12 giugno 1990 n. 146 e 11 aprile 2000 n.83, 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 previste dall'art.1 del presente CCNL (sfera di applicazione) secondo i contenuti e le modalità previste dalla L.12 giugno 1990 n.146 e successive modifiche o integrazioni. 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 formato da 12 componenti dei quali 6 designati dall' UNEBA e 6 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 di tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti all'UNEBA, ivi comprese le ex-IPAB, in materia di occupazione, di mercato del lavoro, di formazione professionale degli addetti anche in rapporto con i diversi livelli istituzionali.
In ogni regione i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Enti Bilaterali Regionali con le medesime finalità.

Nota a verbale.
Le parti convengono di istituire una Commissione tecnica mista avente il compito, entro il 31/12/2015 di definire le finalità, la composizione e lo statuto per la costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale. Detta Commissione sarà composta da sei rappresentanti dell'Uneba e sei rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Art. 8
Pari opportunità tra uomo e donna

Ai fini della piena e puntuale applicazione della L.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, che faranno parte di specifici accordi, a sostegno delle loro attività.

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(All.3), 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 L. 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 coincidenti, di norma, con l'inizio o la fine degli orari lavorativi giornalieri.
In ogni caso, in occasione di assemblee, saranno garantiti i medesimi servizi minimi essenziali previsti dal precedente art.6. 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) 52 (cinquantadue) ore annue nelle Istituzioni con oltre 15 (quindici) dipendenti.
I dirigenti sindacali di cui al 1° comma hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.
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.
La periodicità del versamento sarà concordata a livello di Istituzione con le singole OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, tenendo conto delle dimensioni di ogni singolo Ente.

La delega 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 e successive modifiche o integrazioni.
Il mandato di rappresentante sindacale o dirigente sindacale conferito alle dipendenti ed ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 14
Affissioni sindacali

Sarà consentito alle OO.SS stipulanti, alle RSU o, in mancanza, alle loro RsA di affiggere su appositi spazi, che le Direzioni avranno l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'Istituzione, pubblicazioni, testi e comunicati esclusivamente inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contestualmente consegnate alla Direzione dell'Istituzione.

Art.15
Locali per attività sindacale

Nelle Istituzioni con almeno 200 dipendenti gli Enti metteranno permanentemente a disposizione delle RSU o, in mancanza, delle R.s.A. per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa secondo quanto previsto dalla normativa vigente.
Nelle Istituzioni con un numero inferiore di dipendenti le RSU o, in mancanza, le R.s.A. potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.16
Assunzione

L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di impiego privato. L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni: identità delle parti, luogo o luoghi di lavoro, sede e domicilio del datore di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, qualifica, inquadramento, retribuzione, CCNL applicato.

Nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e successive modificazioni e integrazioni e dalla L. 4 giugno 1968 n. 15 e successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti 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) fascicolo sanitario se già lavoratore dipendente o salvaguardia per la visita di idoneità ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81 e successive modifiche o integrazioni;
b) documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;
c) codice fiscale;
d) carta d'identità o documento equipollente;
e) titolo di studio o di qualifica professionale (diplomi - certificati di abilitazione – patenti – attestati, ecc.) in relazione alla qualifica;
f) regolare permesso di soggiorno, ove necessario;
g) certificato di stato di famiglia;
h) certificato di residenza anagrafica;
i) libretto sanitario ove richiesto dalle normative in vigore;
j) eventuale libretto di pensione.

La documentazione di cui ai punti c), g), h),j) può essere sostituita da autocertificazione ai sensi del D.P.R. 28.12.2000 n. 445.

Il rinnovo dei suddetti documenti è a carico del lavoratore o della lavoratrice, che dovranno comunicare ogni variazione rispetto ai documenti e ai dati forniti all'atto dell'assunzione, di norma entro 30 giorni dalla suddetta variazione.

La lavoratrice e il lavoratore, all'atto della assunzione, rilasceranno autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 30 giugno 2003 n.196 e successive modifiche e integrazioni.

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 secondo quanto previsto dal D.lgs. 9 aprile 2008 n.81 e successive modificazioni o integrazioni.

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, convengono che le seguenti qualifiche professionali: quadro, medico specialista, 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 socio sanitario specializzato, operatore generico di assistenza, fisiochinesiterapista, fisioterapista, terapista occupazionale, infermiere, educatore, animatore, non costituiscono figure di natura tecnico esecutiva e pertanto non saranno incluse nel computo dell'organico dell'Ente ai fini della applicazione della L. 12 marzo 1999 n. 68.

Art. 17
Periodo di prova

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

Quadri		180	giorni di effettivo servizio
1°	livello	120	"
2°	"	90	"

3° S	"	90	"
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 TFR maturati.
Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di malattia, la lavoratrice o il lavoratore saranno ammessi a completare il periodo di prova stesso.

Art. 18
Assunzione a tempo determinato

Premessa
Le parti convengono che, nel settore socio-assistenziale, il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune del rapporto di lavoro.
In considerazione della particolarità del settore ed al fine di garantire la continuità assistenziale, le parti convengono che, in determinate condizioni, il contratto possa essere assoggettato ad un termine di scadenza.

a) Causali
L'apposizione del termine alla durata del contratto sarà consentita a fronte di ragioni tecniche, organizzative e produttive anche se riferibili all'ordinaria attività dell'Istituzione, nonché a ragioni sostitutive.
Rientrano tra queste, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:
– intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell' anno per motivazioni particolari;
– esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni straordinarie;
– esecuzione di lavori stagionali di cui al DPR 7.10.1963 n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;
– esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario;
– sostituzione di personale assente per malattia, maternità, ferie anche plurime e sequenziali, aspettative in genere con o senza retribuzione, ed in ogni altro caso per il quale sussiste il diritto alla conservazione del posto.

b) Primo contratto acausale
Il requisito della sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al punto precedente non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto di lavoro per lo

svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato. Il predetto primo contratto acausale non sarà prorogabile anche se di durata inferiore a 12 mesi, e non potrà essere frazionato in più contratti anche se di durata complessiva non superiore a dodici mesi.
In caso di superamento dei 12 mesi il rapporto di lavoro sarà considerato a tempo indeterminato dal momento del superamento.

c) Adempimenti formali
Il contratto a termine dovrà essere stipulato in forma scritta. L'apposizione del termine sarà priva di effetto se non risulti direttamente o indirettamente da atto scritto in cui siano specificate le ragioni giustificatrici del contratto, fatto salvo quanto previsto al punto precedente. Il contratto individuale dovrà contenere gli elementi previsti dal D.Lgs. 26 maggio 1997 n. 152 e successive modificazioni e/o integrazioni.
Copia dell'atto scritto deve essere consegnata alla lavoratrice o al lavoratore interessati entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

d) Divieti
Non sarà ammessa l' assunzione a termine nei seguenti casi:
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- da parte di Enti od Istituzioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008 n.81;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della L. 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine.

e) Proroga
Il termine del contratto a tempo determinato puo' essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga e' ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attivita' lavorativa per la quale il contratto e' stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potra' essere superiore ai tre anni.
L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso e' a carico del datore di lavoro.

f)Prosecuzione
Il rapporto di lavoro a termine, con il consenso della lavoratrice o del lavoratore, può essere continuato oltre il termine inizialmente fissato. La prosecuzione avrà la durata di
- 50 giorni, per i contratti di durata iniziale pari o superiore a 6 mesi;
- 30 giorni, per i contratti di durata inferiore.

Alla lavoratrice o al lavoratore competerà una maggiorazione retributiva pari al 20% per ogni giorno successivo alla scadenza fino al decimo, ed al 40% per ciascun ulteriore giorno successivo.

Se il rapporto di lavoro continuerà oltre i suddetti termini, si considererà a tempo indeterminato dalla scadenza degli stessi termini.
Il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente , entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione.

g) Successione di contratti
Qualora il lavoratore o la lavoratrice vengano riassunti a termine senza alcuna interruzione rispetto al primo contratto, il rapporto di lavoro si considererà a tempo indeterminato a decorrere dalla data di stipulazione del primo contratto.
Ai sensi della L.22 giugno 2012 n. 92, qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata inferiore a sei mesi, il secondo contratto si considererà a tempo indeterminato.
Quanto sopra sarà applicato in tutti i casi previsti dal precedente punto a) oltre alle ipotesi previste dalla L. 22 giugno 2012 n.92 e sue modifiche o integrazioni.

h)Durata massima ed automatica trasformazione in contratto a tempo indeterminato per effetto della successione dei contratti

Ferma restando la disciplina della successione dei contratti di cui al precedente punto g),qualora per effetto di una successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 42 mesi computati nell'ultimo quinquennio e comprensivi di proroghe e rinnovi,indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considererà a tempo indeterminato. Resta inteso che verranno considerati nel computo i periodo di somministrazione di cui al presente CCNL.
L'automatica trasformazione non opera nel caso di contratti a termine stipulati per la sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto.

La conversione automatica del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, al raggiungimento dei quarantadue mesi complessivi, opererà dopo che siano trascorsi 30 giorni dalla scadenza del contratto in corso, durante il quale sia stato raggiunto il limite dei quarantadue mesi.
In tal caso, le ulteriori giornate dovranno essere compensate con le maggiorazioni già previste dall'art. 5 comma 1 del D.Lgs. 6 settembre 2001 n.368, pari al 20% per i primi 10 giorni e 40% per i successivi.
Al superamento dei quarantadue mesi nella successione dei contratti a tempo determinato secondo quanto previsto ai commi precedenti, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti potrà essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL a cui la lavoratrice o il lavoratore siano iscritti o abbiano conferito mandato.

i)Diritto di precedenza
Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, avrà diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato per le stesse mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi.
Il lavoratoe assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali avrà diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro entro i successivi dodici

mesi con riferimento alle medesime mansioni e per le medesime attività stagionali.
In entrambi i suddetti casi, il diritto di precedenza potrà essere esercitato a condizione che il lavoratore abbia manifestato, in forma scritta, in tal senso la sua volontà entro, rispettivamente, sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto, e si estingue decorso un anno dalla data di cessazione.

l)Principio di non discriminazione
Le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato avranno diritto allo stesso trattamento economico e normativo spettante ai lavoratori assunti a tempo indeterminato di pari livello. Gli istituti legati all'anzianità o alla durata del servizio saranno applicati secondo criteri di proporzionalità.
Gli stessi lavoratori a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata allo svolgimento delle mansioni oggetto del contratto.

m) Salute e sicurezza
Le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratto a termine dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata al fine di prevenire i rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro ai sensi del T.U. di cui al D.Lgs. 9.4.2008 n.81.

n) Computabilità
Le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata superiore ai nove mesi sono computati ai fini di cui all' art. 35 della L. 20.5.70 n. 300 ed ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili di cui all'art. 4 l L. 12 marzo 1999 n. 68.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa vigente in materia.
La disciplina di cui al presente articolo non si applica, in quanto regolamentati da apposita normativa contrattuale, ai contratti di lavoro somministrato, ai rapporti di apprendistato, ed alle attività di stages e/o tirocinio.

Nota a verbale:
Le Parti firmatarie convengono che, in caso di variazioni normative, si re-incontreranno per l'armonizzazione del presente articolo.

Art.19
Lavoro temporaneo
Somministrazione di lavoro a tempo determinato

I contratti di lavoro temporaneo e di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina di legge vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale.
Il ricorso al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato da parte dei soggetti utilizzatori è motivata da ragioni di carattere tecnico-produttivo, organizzativo e sostitutivo.

In particolare, gli Enti utilizzatori potranno farvi ricorso nelle seguenti fattispecie:
1. per particolari punte di attività;
2. per l' effettuazione di servizi definiti e predeterminati nel tempo, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico, per la durata delle stesse attività;
3. per qualifiche di contenuto professionale alto-medio, fino al 6° livello compreso.

Il requisito della sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al precedente comma, non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto di somministrazione a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Il contratto di somministrazione stipulato ai sensi del presente comma non può essere oggetto di proroga.

Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito: (a) per la sostituzione di personale in sciopero; (b) presso unità ove nei sei mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali; (c) da parte di Enti o Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81.

Con riferimento al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il totale delle lavoratrici e dei lavoratori non potrà superare per ciascun trimestre la media dell' 8 per cento degli occupati stabilmente dall' utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per ciascuna tipologia di contratto. In alternativa, è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo e/o di somministrazione a tempo determinato fino a cinque prestatrici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in forza presso l' Ente utilizzatore.

Gli Enti utilizzatori eserciteranno nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori interessati il potere di direzione e controllo. Il potere disciplinare sarà invece esercitato dal soggetto somministratore, sulla base di elementi eventualmente forniti dall' utilizzatore.

Le lavoratrici ed i lavoratori interessati avranno diritto alla parità retributiva rispetto ai lavoratori dell' utilizzatore a parità di mansioni e di orario. Ad essi si estenderanno le eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale ai sensi del punto b) dell' art. 5 del presente CCNL, nei termini definiti in tale ambito. Fatta eccezione per gli istituti economici e normativi collegati all' anzianità di servizio, essi avranno altresì diritto di usufruire dei servizi sociali ed assistenziali in atto presso l' utilizzatore.

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della L.20 maggio 1970 n.300. Gli Enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla RSU, o in mancanza alle RsA. o in mancanza alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono utilizzare ed il motivo del ricorso ad esso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i tre giorni successivi alla stipula dei contratti in questione.
Annualmente gli Enti utilizzatori forniranno ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti stipulati e la loro durata, nonché il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.
Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Art. 20
Percentuali di ammissibilità

Le parti concordano che, in ogni Istituzione che applica il presente CCNL, l'utilizzo di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di cui al precedente art. 18 e con contratto di somministrazione di lavoro di cui al precedente art. 19 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 somministrato 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.
Fanno eccezione ai limiti previsti dal presente articolo i contratti a termine per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto, nonché le attività stagionali (Case per ferie, Villaggi-vacanze, soggiorni climatici, ecc.).

Art. 21
Lavoro a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che indeterminato, è caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui siano tenuti la lavoratrice o il lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello stabilito dall'art.49.

A)Principi generali
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

- Favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- Favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto alle esigenze di servizio e per rispondere alle necessità organizzative e di continuità assistenziale nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;
- Dare risposta, tenendo conto delle necessità organizzative delle strutture, alle esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori.

La prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Viene fatto salvo il principio per cui il lavoratore a tempo parziale gode degli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori part-time sarà rapportato all'entità della prestazione lavorativa con criteri di proporzionalità.

B)Tipologie del rapporto di lavoro part - time

Il rapporto di lavoro part-time potrà essere:

- Orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- Verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno:
- Misto, quando il lavoro si svolge secondo una combinazione delle due modalità sopra indicate e quindi è caratterizzato da alcune giornate di lavoro ad orario ridotto ed altre a tempo pieno o non lavorate affatto, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

C)Adempimenti formali
L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto contenente i seguenti elementi:

a) identità delle parti;
b) luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore e' occupato in luoghi diversi, nonche' la sede o il domicilio del datore di lavoro;
c) data di inizio del rapporto di lavoro;

d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
e) l'eventuale inserimento di clausole flessibili ed elastiche;
f) la durata del periodo di prova se previsto;
g) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
h) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
i) la durata della prestazione lavorativa ridotta e la collocazione temporale dell'orario con riferimento ai giorni, alle settimane, ai mesi o all'anno;
j) i termini del preavviso in caso di recesso.

Gli elementi di cui ai punti h), j) potranno essere sostituiti dall'indicazione del CCNL.

D)Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Per i dipendenti a tempo indeterminato la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sarà disciplinata secondo i seguenti principi:
1. volontarietà di entrambe le parti;
2. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze del servizio 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 delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza, che ne abbiano fatto richiesta, 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.
Il rifiuto della lavoratrice o del lavoratore alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non costituisce motivo di licenziamento né di contestazione disciplinare.

E)Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Avranno diritto al passaggio da tempo pieno a tempo parziale verticale o orizzontale le lavoratrici ed i lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa certificata dai servizi sanitari competenti per territorio. Essi avranno altresì il diritto, a richiesta, di tornare a tempo pieno.

F)Diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
Qualora lavoratori assunti a tempo pieno all'atto dell'assunzione abbiano concordato clausole individuali finalizzate alla loro precedenza al passaggio a tempo parziale, essi avranno diritto a detta priorità di passaggio presso unità operative ubicate nello stesso Comune e per le stesse o analoghe mansioni.

Tra i richiedenti la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avranno diritto di precedenza compatibilmente alla qualifica:

- I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio;
- Le lavoratrici o i lavoratori il cui coniuge, genitore o figlio siano affetti da patologie oncologiche;
- Le lavoratrici o i lavoratori che debbano prestare assistenza ad una persona convivente riconosciuta disabile in situazione di gravità, con invalidità del 100% ed in stato di necessità

di assistenza continua, in quanto non autosufficiente nel compimento degli atti quotidiani, ai sensi della L.5 febbraio 1992 n.104;

- Coloro che debbono seguire terapie mediche a carattere continuativo ovvero terapie di recupero per tossicodipendenza o alcoldipendenza preventivamente certificate secondo programmi di recupero predisposti da strutture sanitarie accreditate e per la durata del progetto di recupero;
- Le lavoratrici o i lavoratori che a seguito di somministrazione di terapie salvavita si trovino in condizioni di accertata riduzione della capacità lavorativa, per il periodo di tempo in cui sussiste la ridotta capacità secondo certificazione dei servizi sanitari competenti per territorio;
- Le lavoratrici o i lavoratori che abbiano un figlio di età non superiore a 8 anni laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza,separazione, divorzio o in assenza di vincolo matrimoniale anche senza convivenza di fatto. In tali casi la trasformazione del rapporto di lavoro, di norma, non potrà essere inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi;
- Le lavoratrici al rientro dalla maternità fino al compimento di tre anni di età del bambino, con automatico ripristino dell'orario a tempo pieno alla scadenza, salvo diverso accordo individuale tra le parti;
- L'esercizio del diritto allo studio ai sensi dell'art.10 L. 20.5.70 n.300, per un periodo massimo della durata del corso legale di studio;
- Le lavoratrici ed i lavoratori già in forza, che ne abbiano fatto richiesta, rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

L'eventuale completamento dell'orario fino al tempo pieno potrà essere perseguito mediante assunzione di lavoratori a termine con scadenza del contratto al momento del ripristino del tempo pieno.

G)Lavoro supplementare e straordinario, clausole elastiche o flessibili

Il ricorso al lavoro supplementare, straordinario ed alle clausole flessibili ed elastiche previste dalla normativa vigente sarà subordinato di volta in volta, per le corrispondenti fattispecie, alle seguenti condizioni:

- **Lavoro supplementare**
  Sussistenza di esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza.

  Gli Enti potranno richiedere prestazioni di lavoro supplementare entro il limite delle ore mensili fino al tempo pieno ed entro il limite massimo individuale di 150 ore annue.

  Le prestazioni in aggiunta a quelle inizialmente pattuite nel contratto individuale e fino al raggiungimento del tempo pieno saranno compensate con quote orarie ordinarie maggiorate di una percentuale pari al 36%. Tale percentuale è comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima, quattordicesima e trattamento di fine rapporto.

  I lavoratori che si trovino nelle condizioni elencate al precedente punto F) non saranno obbligati a prestare lavoro supplementare.

- **Lavoro straordinario**
  Stesse condizioni e stessi limiti previsti per il tempo pieno, proporzionalmente ridotti secondo la percentuale d'orario svolta.

Il compenso per lavoro straordinario avverrà con l'applicazione alla ordinaria retribuzione oraria delle maggiorazioni previste all'art. 51.

Le ore supplementari e/o straordinarie di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella Banca – Ore prevista all'art.65, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.

- **Variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa:**
  a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza;
  b) consenso del lavoratore; risultante da atto scritto;
  c) preavviso di due giorni, salvo deroga pattuibile col lavoratore.

- **Variazione della durata della prestazione nel caso di part-time verticale o misto:**
  a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza;
- b) consenso del lavoratore risultante da atto scritto;
- c) preavviso di due giorni salvo deroga pattuibile col lavoratore;
- d) possibile aumento della prestazione fino a raggiungimento del numero di ore settimanali previsto per il tempo pieno.

Il rifiuto del lavoratore a prestare lavoro supplementare e/o straordinario o il mancato rispetto di clausole flessibili ed elastiche sottoscritte, non costituisce infrazione disciplinare né gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

H) Compenso per applicazione di clausole elastiche o flessibili

Il compenso dovuto alla lavoratrice e/o al lavoratore, nel caso di applicazione di clausole flessibili derivanti dalla richiesta del datore di lavoro, per cambiamenti della collocazione oraria del lavoro rispetto a quella pattuita nel contratto individuale, viene determinato applicando la maggiorazione del 6% sulla retribuzione oraria per le ore di effettivo spostamento.

I)Revoca delle clausole elastiche o flessibili

Qualora lavoratori assunti a tempo parziale abbiano concordato nel contratto individuale di lavoro clausole elastiche o flessibili all'atto dell'assunzione o successivamente, essi avranno facoltà durante il rapporto di lavoro di chiedere l'eliminazione ovvero la modifica di tali clausole, anche facendosi assistere dalle RSU o R.s.A. costituite nell'Istituzione.
La predetta facoltà spetterà al ricorrere delle seguenti condizioni:

- Lavoratori affetti da patologie oncologiche anche per gli effetti invalidanti delle terapie salvavita per i quali sia certificata una ridotta capacità lavorativa da parte dei servizi sanitari competenti per territorio;
- Lavoratori con situazioni di patologie oncologiche a carico di coniuge, figli e genitori anche se non conviventi;
- Lavoratori con figli conviventi fino a 13 anni di età o senza limiti di età qualora con disabilità ai sensi dell'art.3 L. 5 febbraio 1992 n.104;
- Lavoratori studenti ai sensi dell'art.10 L.20.5.70 n.300;

La sospensione delle clausole elastiche o flessibili opererà per tutto il periodo durante il quale sussistono le particolari condizioni sopra descritte.

L) Computabilità

Ai fini di qualsiasi normativa, ivi compresa quella del Titolo III del presente CCNL, i lavoratori e le lavoratrici part-time di qualsiasi tipo verranno conteggiati nell'organico dell'Ente in proporzione all'orario previsto dal contratto individuale.

Art. 22
Apprendistato

Le parti riconoscono nel contratto di apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione giovanile, uno strumento utile a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo ed al conseguimento della professionalità richiesta dal servizio socio-assistenziale.
Gli Enti potranno assumere personale con contratto di apprendistato nel rispetto del D.lgs. 14 settembre 2011 n. 167 e della L. 28 giugno 2012 n. 92. L'apprendistato avrà come fine l'acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze utili alla copertura della mansione a cui è destinato.

Ammissibilità
Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale. Esso sarà pertanto ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese tra i livelli 2° e 6° compresi del piano di inquadramento e classificazione previsto all'art.36 del presente CCNL.
Il contratto di apprendistato e' escluso per i seguenti profili professionali:
- Infermiere professionale
- Fisioterapista
- Logopedista
- Psicomotricista
- Medico
- Psicologo

I percorsi formativi relativi ai profili professionali sono allegati al presente contratto di cui fanno parte integrante (All.5).

Requisiti del contratto
Per la stipula del contratto di apprendistato è richiesta la forma scritta.
Nell'atto scritto devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato.
Il piano formativo individuale potrà essere definito e consegnato al lavoratore entro i trenta giorni successivi alla stipula del contratto.

Numero degli apprendisti in rapporto alle prosecuzioni del rapporto di lavoro dei precedenti apprendisti.

Le Istituzioni non potranno assumere nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti.
Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.
Durante il periodo di apprendistato si potrà prevedere un periodo di prova.
Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro potrà assumere non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze qualificate in servizio a tempo indeterminato presso il medesimo datore di lavoro. Il rapporto non potrà superare il 100% per i datori di lavoro che occupino un numero di lavoratori fino a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze qualificati o specializzati o che comunque ne abbia un numero inferiore a 3 potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del D.lgs.14 settembre 2011 n.167, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Periodo di prova

Il periodo di prova dell'apprendista dovrà risultare da atto scritto, e la sua durata sarà pari a quella previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento. Durante il periodo di prova sussiste il reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Riconoscimento di precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato eventualmente effettuato presso altri datori di lavoro sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento e il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, secondo quanto risulterà dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.
Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.
Al temine del periodo di apprendistato, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà attribuito il livello di inquadramento corrispondente alla qualifica conseguita.

Obblighi del datore di lavoro

L'Ente datore di lavoro avrà l'obbligo:
a) di impartire o di far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica prevista;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
c) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole Istituzioni,finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
d) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.
Le Istituzioni daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista dovrà:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme diramate mediante regolamento interno.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Trattamento normativo

Durante il periodo di apprendistato, l'apprendista avrà diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.

Le ore di insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro.

Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, nonché in caso di congedo parentale di cui al D. Lgs 26 marzo 2001 n.151.

Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione degli scatti di anzianità previsti dall'art.48 del presente contratto.

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.lgs.8 aprile 2003 n. 66, pertanto essi potranno prestare lavoro straordinario e svolgere attività anche in orario notturno, festivo e festivo-notturno.

Trattamento economico

Il trattamento economico per gli apprendisti consisterà in una percentuale rispetto al minimo contrattuale mensile conglobato previsto all'art.42 del presente CCNL, con riferimento al livello di inquadramento della qualifica per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni :

• ***Per contratti di durata fino a 18 mesi:***

- dal 1° al 9° mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal 10° al 18° mese: *90 %* della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

• ***Per contratti di durata fino a 24 mesi:***

- dal 1°al 12°mese: *85%* della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal 13°al 24°mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

• ***Per contratti di durata fino a 36 mesi:***

- dal 1° al 18° mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal 19° al 36° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

Alla fine dell'apprendistato l'inquadramento e la retribuzione saranno quelli corrispondenti alla qualifica eventualmente conseguita.

Malattia

In caso di assenza per malattia durante il periodo di apprendistato, l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla vigente legislazione previdenziale, allo stesso trattamento a carico dell'Ente riservato al personale qualificato.

La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Durante il periodo di prova, in caso di malattia, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato avrà una durata minima di 18 mesi con esclusione delle attività stagionali, e si estinguerà in relazione alle qualifiche da conseguire secondo alle seguenti scadenze:

36 mesi: Liv. 2 – 3S – 3;
24 mesi: Liv. 4S – 4;
18 mesi: Liv. 5S – 5 – 6.

Nota a verbale:
La durata del contratto instaurato nei confronti degli operatori sociosanitari di livello 4S viene ridotta a 18 mesi con la seguente progressione retributiva:
- *dal 1° al 9° mese: 85%*
- *dal 10° al 18° mese: 90%*

La durata del contratto instaurato nei confronti degli educatori professionali di livello 3S viene ridotta a 24 mesi con la seguente progressione retributiva:
- *dal 1° al 12° mese: 85%*
- *dal 13° al 24° mese: 90%*

Estinzione del rapporto di apprendistato
Il rapporto di apprendistato si estinguerà:
- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., ossia previo preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;
- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante
Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi sia attraverso modalità di formazione interna, anche mediante affiancamento, sia attraverso la formazione esterna, in ogni caso con l'obiettivo dell'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.
A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le competenze da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo alle conoscenze e competenze possedute in ingresso.

La "formazione interna"
In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante dall' art 4 comma 2 D.lgs.14 settembe 2011 n. 167, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.
Le parti inoltre individuano la durata – intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione – e le modalità di erogazione della formazione stessa, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente CCNL, che costituiscono parte integrante dello stesso.

Tutor aziendale

All'apprendista, nel corso del contratto di apprendistato, dovrà essere garantita la presenza di un tutor aziendale.
Il predetto tutor avrà il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

Nelle strutture con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro delegherà tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire.
Nelle strutture fino a 15 dipendenti la funzione di tutor potrà essere svolta direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.
Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte dell'Ente datore di lavoro.
Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor, ai sensi dell'art. 2,comma 1 lett d) del D.lgs. 14 settembre 2011 n.167.

Durata della formazione
L'impegno formativo dell'apprendista consisterà in un monte ore di formazione interna o esterna, secondo quanto definito dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente CCNL,che costituiscono parte integrante dello stesso.
Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
Le ore di formazione di cui al presente articolo saranno comprese nell'orario normale di lavoro.
L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, Educatore, OSS, Animatore ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo specifico e formalizzabili nel libretto dell'apprendista.

Contenuti e modalità di erogazione della formazione
Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.
Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali, e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree :
- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia del servizio
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

Qualora le Regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà dell'Ente procedere direttamente alla erogazione della formazione.
I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- conoscere i servizi di settore ed il contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro

- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale.

Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento della qualifica.

La formazione svolta dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizione legislative vigenti nell'apposito libretto formativo, in mancanza su appositi supporti informatici o su fogli firma.

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato professionalizzante, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO V
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23
Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche

A favore delle lavoratrici e dei lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata, la condizione di tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino in un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, saranno riconosciute le seguenti misure di sostegno:

a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;

b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;

c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;

d) l'Istituzione, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali.

Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore degli stessi alcun istituto derivante dal presente contratto.

Art. 24
Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità

Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato, nei confronti dei quali sia stata accertata da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata la condizione di disabilità e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione

predisposto dalle strutture medesime, saranno riconosciute le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
d) l'Istituzione, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali.
Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore degli stessi alcun istituto derivante dal presente contratto.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si farà riferimento alla L.5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni o integrazioni.

Art. 25
Superamento delle barriere architettoniche

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

Art. 26
Tutela della salute ed ambiente di lavoro

La tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro è regolata dal Testo Unico di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81 e successive modifiche o integrazioni, per la cui applicazione si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le OO.SS. e l'UNEBA allegato al presente CCNL (All.n. 4).

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 regionale o 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 L. 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
Donazioni di sangue e/o di midollo osseo

La lavoratrice e il lavoratore che donano il sangue e/o il midollo osseo 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 L.13 maggio 1985 n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile, la cui stipulazione non comporterà alcun onere a carico degli interessati.

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 né 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

Esercizio del diritto allo studio
Per l' esercizio del diritto allo studio si fa riferimento a quanto previsto all'art.10 dalla L. 20 maggio 1970 n. 300.

Permessi retribuiti
Per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, legalmente riconosciuti dallo Stato Italiano, sono concessi permessi retribuiti nella misura di 30 ore pro-capite annue da riproporzionarsi in caso di orario part-time e/o a tempo determinato. La concessione del monte ore di cui al presente articolo rientra nello stesso limite del 10% del personale a tempo indeterminato presente al 31 dicembre dell'anno precedente previsto dal successivo art. 35.
Ai fini della concessione dei permessi di cui sopra, i lavoratori interessati dovranno esibire idonea certificazione di iscrizione, di frequenza e delle prove d'esame. Nel caso di mancata consegna dei predetti certificati, la concessione dei permessi verrà sospesa e le ore di permesso eventualmente già concesse saranno recuperate e addebitate al lavoratore.

Congedo non retribuito per formazione

Ai sensi dell'art. 5 L.8.3.2000 n.53 le lavoratrici e i lavoratori che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso lo stesso Ente, potranno richiedere un congedo per formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Per congedo per formazione si intende la sospensione del rapporto di lavoro finalizzata al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attivita' formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La percentuale complessiva massima degli aventi diritto è determinata nella misura del 5% del personale assunto a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il numero delle lavoratrici e dei lavoratori interessati superasse il predetto limite massimo, le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per la concessione del congedo.

Ai predetti fini, non saranno computati nell'organico delle singole strutture i lavoratori assenti per maternità, malattia ed infortunio, congedi parentali ed aspettative di legge o contrattuali. I lavoratori part-time saranno computati in proporzione all' orario di lavoro. I lavoratori con contratti temporanei non saranno conteggiati nell'organico della struttura.

Per la concessione dei congedi di cui ai commi precedenti i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità dovranno presentare una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa.
Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

L'Ente potrà non accogliere la concessione del congedo a fronte di comprovate esigenze organizzative o di pregiudizio alla funzionalità del servizio, ovvero potrà, in alternativa, differirne la concessione per le medesime motivazioni. Il differimento potrà essere al massimo di sei mesi.

Durante il periodo di congedo per formazione le lavoratrici ed i lavoratori conserveranno il posto di lavoro e non maturerà a favore degli stessi alcun istituto derivante dal presente contratto. Tale periodo non sarà computabile nell'anzianità di servizio e non sarà cumulabile con le ferie, con la malattia o con altri permessi retribuiti o non retribuiti.. Nel caso di infermità per le patologie previste all'art.4 comma 4 della L. 8.3.2000 n.53 intervenuta durante il periodo di congedo, il lavoratore potrà comunicare per iscritto all'Ente l'interruzione del congedo.

Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma precedente può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

I lavoratori interessati avranno diritto, a domanda, all'anticipazione del TFR ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile

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 o aggiornamento professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni, richiesti dall'Ente.
A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente nelle Istituzioni o singole Unità Operative, comprensivo del diritto allo studio di cui all'art. precedente, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120 ore annue non cumulabili. Il predetto plafond individuale sarà riproporzionato alla durata della prestazione nel caso di dipendenti part-time.
Ai predetti fini, saranno computati nell'organico delle singole strutture i lavoratori assenti per maternità, malattia ed infortunio, congedi parentali ed aspettative di legge o contrattuali. I lavoratori part-time saranno computati in proporzione all' orario di lavoro. I lavoratori con contratti temporanei non saranno conteggiati nell'organico della struttura.

Qualora il numero delle lavoratrici e dei lavoratori interessati superasse il limite massimo del 10% le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per l'accesso ai corsi. I dipendenti che debbono partecipare ai corsi di qualificazione per l'ottenimento di qualifiche necessarie alla copertura del loro posto di lavoro secondo specifiche convenzioni o standard regionali avranno diritto di priorità rispetto a coloro che esercitano il diritto allo studio.

Nelle Istituzioni o Unità Operative che occupano fino a 20 dipendenti, il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 (due) lavoratrici o lavoratori non contemporaneamente nel corso dell'anno.
In ogni Unità Operativa e, nell'ambito di questa, per ogni singolo settore o reparto dovrà 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 interessati 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.

Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno fornire all'Istituzione un certificato di iscrizione al corso e successivamente la documentazione attestante l'effettiva frequenza.
Qualora la dipendente o il dipendente diano le dimissioni entro i due anni successivi alla concessione dei permessi, le ore di permesso concesse a tal fine saranno trattenute dalle somme erogate con l'ultima retribuzione.

Parimenti qualora la dipendente o il dipendente non consegua il titolo, l'attestato o il credito formativo per il quale sono stati concessi i permessi, le ore di permesso concesse verranno recuperate o trattenute.

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

Formazione ECM

Per l'Educazione Continua in Medicina l'Uneba verificherà le condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi per l'acquisizione dei crediti formativi.

Nel caso di partecipazione a corsi E.C.M. le parti convengono che il 50% delle ore necessarie al conseguimento dei crediti formativi dell'anno sarà a carico delle Istituzioni.
La concessione del monte ore di cui al comma precedente è vincolata alle stesse condizioni di fruibilità del presente articolo.

Art. 36
Classificazione del personale

Le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti dalle Istituzioni ed Enti di cui all'art.1 del presente CCNL sono classificati come segue:

Quadri

A questa categoria appartengono le lavoratrici ed i lavoratori con funzioni a carattere direttivo, di cui alla L. 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;
- Medico specialista con più di 24 mesi di anzianità.

Livello 2°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo di diversi profili professionali; 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;
- Medico specialista fino a 24 mesi di anzianità
- Altro personale in possesso di laurea specialistica o a ciclo unico che svolge le 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;
- Altro personale in possesso di diploma di laurea di primo livello che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Livello 3°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze 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;
- Infermiere generico.

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;
- 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

[1] V.Allegato 1

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;
- 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;
- sanificazione stoviglie;

- 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.

Art. 37
Mansioni delle lavoratrici e dei lavoratori

La lavoratrice o il lavoratore 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 lavoratrice o il lavoratore 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, ossia quelle riferibili a diversi livelli di inquadramento, 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 svolta con maggior frequenza, congiuntamente ad un maggior valore professionale, purché non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere sporadico, accessorio o complementare.

Art. 39
Passaggio di livello

La lavoratrice ed il lavoratore promossi 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 <*ad personam*> non assorbibile.

Art.40
Inidoneità psico-fisica

Gli Enti, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente venga riconosciuta dalle Istituzioni preposte l'inidoneità psicofisica all'espletamento delle mansioni per le quali sono stati assunti o di quelle successivamente acquisite, esperiranno dietro richiesta del lavoratore o della lavoratrice interessati, nell'ambito delle loro potestà organizzative, ogni utile tentativo per il loro recupero lavorativo, a condizione che da ciò non derivi un maggior onere a carico dell'Ente.
In particolare,gli Enti adotteranno i seguenti provvedimenti:

- Inidoneità totale permanente

Gli Enti, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente venga riconosciuta dalle istituzioni preposte l'inidoneità psicofisica totale in via permanente all'espletamento delle mansioni inerenti alla loro qualifica, esperiranno ogni utile tentativo per il recupero della dipendente o del dipendente, in mansioni compatibili diverse ma equivalenti a quelle solitamente svolte, con mantenimento dell'inquadramento e del trattamento economico.

Qualora l'Ente non disponga di mansioni compatibili equivalenti, ma solo di una mansione di inferiore livello professionale, il dipendente o la dipendente dichiarati totalmente inidonei permanenti potranno venire trasferiti, su loro richiesta, alla mansione disponibile previo apposito patto di demansionamento, che preveda l'attribuzione del livello pertinente alla nuova mansione ed il mantenimento "ad personam" del trattamento economico di fatto goduto prima del trasferimento.

A giudizio dell' Ente, l'assegnazione alla nuova mansione inferiore potrà avvenire anche previa una novazione del rapporto di lavoro con attribuzione, nel contratto novato, del livello di inquadramento e del trattamento economico corrispondenti alle nuove mansioni di assunzione.

- Inidoneità totale temporanea

Gli Enti, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente venga riconosciuta dalle istituzioni preposte l'inidoneità psicofisica totale in via temporanea all'espletamento delle mansioni inerenti alla loro qualifica, esperiranno ogni utile tentativo, per il recupero della dipendente o del dipendente, in mansioni compatibili diverse ma equivalenti a quelle solitamente svolte, con mantenimento dell'inquadramento e del trattamento economico.

- Inidoneità parziale permanente

Gli Enti, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente venga riconosciuta dalle istituzioni preposte l'inidoneità psicofisica parziale in via permanente all'espletamento delle mansioni inerenti alla loro qualifica, esperiranno ogni utile tentativo, per il recupero della dipendente o del dipendente, in mansioni compatibili diverse ma equivalenti a quelle solitamente svolte, con mantenimento dell'inquadramento e del trattamento economico.

Qualora l'Ente non disponga di mansione compatibile equivalente, ma solo di una mansione compatibile di inferiore livello professionale, il dipendente o la dipendente dichiarati parzialmente

inidonei in via permanente potranno venire trasferiti, su loro richiesta, alla mansione disponibile previo apposito patto di demansionamento, che preveda l'attribuzione del livello pertinente alla nuova mansione ed il mantenimento "ad personam" del trattamento economico di fatto goduto prima del trasferimento.

A giudizio dell' Ente, l'assegnazione alla nuova mansione inferiore potrà avvenire previa una novazione del rapporto di lavoro con attribuzione, nel contratto novato, del livello di inquadramento e del trattamento economico corrispondenti alle nuove mansioni di assunzione.

- Inidoneità parziale temporanea

Gli Enti, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente venga riconosciuta dalle istituzioni preposte l'inidoneità psicofisica parziale in via temporanea all'espletamento delle mansioni inerenti alla loro qualifica, esperiranno ogni utile tentativo, per il recupero della dipendente o del dipendente, in temporanee mansioni compatibili diverse o equivalenti a quelle solitamente svolte, con mantenimento dell'inquadramento e del trattamento economico.

Art. 41
Elementi della retribuzione

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

a) minimo retributivo mensile conglobato nazionale del livello di inquadramento;
b) eventuali scatti di anzianità;
c) eventuali superminimi e/o assegni <ad personam>;
d) indennità di funzione
e) altre indennità previste dal presente CCNL.

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
Minimo retributivo mensile conglobato

I minimi retributivi mensili conglobati nazionali sono quelli contenuti nella seguente Tabella A secondo le decorrenze indicate:

Tabella A – minimi retributivi mensili nazionali

Livello	Retribuzione all'1/12/2012	Retribuzione al 01/07/2013	Retribuzione al 01/10/2013
Quadro	1730,49	1750,49	1770,49
1°	1627,47	1646,28	1665,09
2°	1534,77	1552,51	1570,25
3° S	1421,45	1437,88	1454,31
3°	1369,96	1385,79	1401,62
4° S	**1297,86**	**1312,86**	**1327,86**

4°	1256,67	1271,19	1285,71
5° S	1236,07	1250,36	1264,65
5°	1205,15	1219,08	1233,01
6° S	1174,27	1187,84	1201,41
6°	1143,36	1156,57	1169,78
7°	1060,95	1073,21	1085,47

Noma transitoria
Gli importi di cui sopra andranno in vigore con decorrenza dalla sottoscrizione del presente CCNL. Gli arretrati derivanti dalla decorrenza 1.12.12 saranno corrisposti al personale in forza alla data di sottoscrizione con la corresponsione delle competenze del mese di luglio 2013.

Una Tantum
A copertura del periodo 1.1.2010 - 30.11.2012 verrà corrisposta al personale in forza alla data di firma del presente contratto una somma a titolo di *"una tantum"* secondo gli importi contenuti nella seguente tabella B, da corrispondersi con le competenze del mese di settembre 2013:

Tabella B

Livello	Una Tantum
Quadro	180,00
1°	169,29
2°	159,64
3° S	147,86
3°	142,50
4° S	135,00
4°	130,72
5° S	128,57
5°	125,36
6° S	122,14
6°	118,93
7°	110,36

I predetti importi assorbono l' I.v.C. di cui all'art. 2 del CCNL sottoscritto in data 27.05.2004 relativamente al triennio 2010-12. Le parti convengono peraltro sulla soppressione della predetta indennità a decorrere dalla sottoscrizione dell'attuale Contratto di lavoro.
Dagli importi "*Una Tantum*" di cui ai punti precedenti potranno essere dedotte, fino a concorrenza, le eventuali erogazioni corrisposte a titolo di anticipazione e/o acconto derivanti da accordi stipulati a livelli decentrati.

Gli importi "*Una Tantum*" come sopra definiti non incidono su alcun istituto di natura retributiva, diretto o indiretto, disciplinato dal presente contratto (a titolo esemplificativo e non esaustivo: trattamento di fine rapporto, tredicesima e quattordicesima mensilità, quota oraria ecc.).

I medesimi importi "*una tantum*":

a) saranno corrisposti al personale in forza alla data della firma del presente accordo sia con contratto a termine che a tempo indeterminato;
b) saranno riproporzionati sugli altri livelli come da tabella B allegata, secondo l'attuale scala parametrale;
c) saranno proporzionati al periodo di effettivo servizio e calcolati secondo le regole stabilite dall'art. 44 comma 2 del presente CCNL: sono esclusi pertanto i periodi di assenza per i quali non decorre alcuna forma di trattamento economico né a carico del datore di lavoro né di Enti previdenziali ed assicurativi;
d) si intendono riferiti al tempo pieno e pertanto verranno riproporzionati per i lavoratori a tempo parziale;

Elemento retributivo Mensile Territoriale (ERMT)

Al fine di dare effettività alla diffusione della contrattazione di secondo livello, le parti stabiliscono che, a tale livello, sarà riconosciuto un Elemento retributivo Mensile Territoriale, secondo gli importi di cui alla seguente Tabella C:

Tabella C

Livello	Elemento retributivo Territoriale x 14 mensilità
Quadro	17,33
1°	16,30
2°	15,37
3° S	14,24
3°	13,72
4° S	**13,00**
4°	12,59
5° S	12,38
5°	12,07
6° S	11,76
6°	11,45
7°	10,63

Le Parti potranno definire accordi territoriali vincolando le risorse relative all'Elemento Retributivo Mensile Territoriale, al raggiungimento di obiettivi con riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, efficienza ed innovazione come previsto dal DPCM 22 gennaio 2013 vigente e successive modifiche o integrazioni.
Tali accordi di secondo livello potranno definire anche modalità diverse di erogazione, utili anche ai fini della produttività assoggettabile agli sgravi fiscali e contributivi come previsti dalla normativa vigente.
Le somme di cui sopra avranno decorrenza dall' 01.01.2014, restando inteso che al secondo livello potranno essere definite diverse modalità di erogazione;

Laddove non intervengano accordi di secondo livello l'Elemento Retributivo Mensile Territoriale sarà utile ai fini del computo del T.F.R.;

Le somme di cui al presente paragrafo si intendono riferite al tempo pieno e pertanto verranno riproporzionate per i lavoratori a tempo parziale secondo quanto previsto al precedente punto c);

Clausola di Salvaguardia: le parti concordano che, a favore dei lavoratori dipendenti da Enti privi di contrattazione di secondo livello, che non percepiscano altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in forza del presente CCNL, nel corso del prossimo rinnovo contrattuale, saranno individuate modalità tali da incentivare la contrattazione di secondo livello.

Indennità di funzione. Alla categoria Quadri verrà corrisposta mensilmente, per 14 mensilità, una indennità di funzioni pari a €. 100,00 mensili lorde, valide ad ogni effetto di legge e di contratto.

Salario accessorio per funzioni di coordinamento. Alle lavoratrici ed ai lavoratori ai quali vengano formalmente attribuite per iscritto anche pro - tempore la funzione di coordinamento di figure professionali di pari e/o inferiore livello, anche per effetto di norme legislative o regolamentari regionali o nazionali, verrà riconosciuto un salario accessorio di € 41,32 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. 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, nonché ogni altro elemento previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

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.
Dall'ammontare della 13ma mensilità saranno detratti i ratei corrispondenti ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione.

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.
Dall'ammontare della 14° mensilità saranno detratti i ratei corrispondenti ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione.
Relativamente al personale neoassunto si farà riferimento a quanto previsto all'art.78.

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	€. :	34,09
1	€.:	32,54
2	€.:	30,99
3 super	€.:	29,95
3	€.:	28,92
4 super	€.:	28,41

4	€.:	27,89
5 super	€.:	27,37
5	€	26,86
6 super	€.:	26,34
6	€.:	25,82
7	€.:	24,27

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 sono stati assunti dall'Istituzione, quali che siano le mansioni ad essi affidate.

Relativamente al personale neoassunto si farà riferimento a quanto previsto all'art.78.

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 l'importo non può essere inferiore ad € 1,60 per ciascun pasto, ed ad € 23,00 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 normale è di 38 ore.

All'atto della definizione e/o introduzione e di sostanziali innovazioni dei sistemi di orario di lavoro, l'articolazione degli stessi formerà oggetto di esame congiunto a livello di Istituzione con le rappresentanze sindacali e/o le 00.SS. di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L. 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'esame congiunto dovrà concludersi entro 10 giorni dal suo avvio.

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 alle 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 ovvero al contenimento 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 normale 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 al livello di Istituzione durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore settimanali con le adeguate compensazioni, anche attraverso l'utilizzo delle ore di riduzione orario di cui all'ultimo paragrafo del presente articolo, ed inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale; in tal caso il periodo massimo entro il quale realizzare l'orario normale di lavoro medio è di dodici mesi.

Allo stesso livello di Istituzione, per particolari esigenze organizzative legate alla continuità del servizio, potrà altresì essere concordato in via eccezionale, che qualora la lavoratrice o il lavoratore non possano usufruire del riposo settimanale, dovrà essere loro garantito un equivalente riposo compensativo. Il predetto riposo compensativo dovrà essere goduto entro i sette giorni successivi. Sono fatti salvi gli accordi in materia attualmente in essere.

Le quattro festività abolite di cui alla L. 5 marzo/1977 n. 54 ed al D.P.R. 28 gennaio 1985 n. 792 sono state assorbite nel normale orario di lavoro di cui al presente articolo.

Riposo giornaliero

Il riposo giornaliero è di undici ore consecutive ogni ventiquattro ore.
Ai sensi dell' art. 17 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, qualora, in relazione ad esigenze legate alla continuità dell'assistenza nei confronti degli utenti, il servizio venga erogato mediante turni di lavoro, il riposo giornaliero potrà essere fruito in maniera non consecutiva.
Le parti rendono esplicito che con l'indicazione della non consecutività della fruizione del riposo giornaliero hanno inteso esprimere la volontà di frazionare il riposo stesso.
In tal caso sarà comunque garantita una frazione di riposo consecutivo non inferiore a 8 ore, previa informazione e consultazione con le OO.SS firmatarie e/o RSA/RSU.
I contratti collettivi stipulati al secondo livello potranno stabilire ulteriori e/o diverse deroghe alla continuità della fruizione che, in ogni caso, non potrà essere inferiori alle 7 ore.
Sono fatti salvi gli accordi decentrati già raggiunti in merito.

Riduzione di orario
Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto ad un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a nove giornate lavorative annue, convenzionalmente assimilate a 57,66 ore, comprensive della festività del 4 novembre, del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 9 dell' art. 6 del CCNL UNEBA 20.9.1991, da quanto previsto al comma 4 dell'art. 49 (Riduzione di orario) del CCNL UNEBA 18.4.2000 ed infine dai commi 12 e ss. dell'art.50 (Riduzioni di orario) del CCNL UNEBA 27.5.2004.
Le predette giornate e quelle di cui all'art. 54 verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Enti e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.

Qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite, le giornate residue potranno essere accantonate nella <Banca-Ore> di cui all' art. 65 del presente CCNL.
Relativamente al personale neoassunto si farà riferimento a quanto previsto all'art.78.

Art. 50
Riposo settimanale

Ogni lavoratore 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

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 sono le seguenti:

a)	diurno	25%
b)	notturno	40%
c)	festivo diurno	50%
d)	festivo-notturno	60%

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.
Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art 41 viene divisa per 164.
Il lavoro straordinario sarà retribuito secondo quanto indicato dal presente articolo.
Su richiesta del lavoratore, il lavoro straordinario potrà essere compensato con riposo sostitutivo da accantonare nella <Banca-ore> di cui all' art. 65, fatta salva la corresponsione della sola maggiorazione prevista all'articolo seguente.

Art. 52
Lavoro ordinario notturno e festivo

In aggiunta alla normale retribuzione spettante alla lavoratrice ed al lavoratore 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 cumulabili tra loro.
E' considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.
I lavoratori notturni, secondo la definizione di cui all'art. 1 del D. Lgs. 8 aprile 2003 n.66, non potranno superare le 8 ore di lavoro giornaliero calcolate come media nell' arco di due settimane.
Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro ordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art 41 viene divisa per 164.

Ai sensi del D.Lgs 8 aprile 2003 n.66, qualora sopraggiungano condizioni che impongano il divieto di adibire il lavoratore o la lavoratrice al lavoro notturno, gli stessi verranno assegnati al lavoro diurno in altre mansioni equivalenti.
Qualora non sussistano tali mansioni si fa riferimento a quanto stabilito nell'art.40.

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, Festa della Repubblica, 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 accantonamento che potrà confluire nella <Banca – Ore> di cui all' art.65, in aggiunta a quanto previsto al precedente art.52. Nel caso che le esigenze di servizio non permettano il predetto accantonamento, 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 non domenicale la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto all' accantonamento in <Banca Ore> di cui all' art.65 di un giorno di riposo retribuito.
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 sono adottate articolazioni annuali dell'orario di lavoro ai sensi dell'art.49 settimo comma, che contemplino nel monte ore di riposo anche le festività di cui sopra, le lavoratrici ed i lavoratori non avranno 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 lett. c) e d).

Art. 54
Ferie

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno, Ai soli fini del computo delle ferie fruite, i suddetti giorni corrispondono a 164 ore annue.

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, con prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario, 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. Saranno comunque garantite almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione, consecutive in caso di richiesta del lavoratore.

Alle lavoratrici e lavoratori che ne fanno richiesta, potranno essere cumulate le ferie maturate nel corso di un biennio nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente.

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
Reperibilità

Pur con carattere di eccezionalità, è possibile prevedere per taluni servizi l'obbligo della reperibilità dei lavoratori.

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. 58
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.57, 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. 58, 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.59
Condizioni di trasferibilità

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300, la lavoratrice e il lavoratore non possono essere trasferiti da una unità produttiva 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. 60
Chiamata e richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile

Qualora prevista dalla legge, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sarà regolamentata dalle relative norme di legge.
Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla L.10 giugno 1940, n. 653.
I lavoratori, nei confronti dei quali non trova applicazione la L.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. 61
Tutela della maternità e della paternità

Le lavoratrici gestanti hanno diritto di assentarsi dal lavoro per l' esecuzione di esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche senza decurtazione della retribuzione qualora coincidenti con l' orario di lavoro, ai sensi del D.Lgs. 23.11.1996 n.645 e successive integrazioni o modifiche. Di tali esami dovrà essere prodotta all' Ente datore di lavoro idonea documentazione giustificativa.
Le lavoratrici in stato di gravidanza non potranno essere adibite al trasporto e sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui al D.P.R. 25 novembre 1976 n.1026 e successivi aggiornamenti.

La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.Lgs. 26.3.2001 n.151.

Congedo di maternità.
Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice non potrà essere adibita ad attività lavorativa per la durata complessiva di cinque mesi di cui due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza e tre mesi dopo il parto. La lavoratrice ha altresì l'obbligo di assentarsi dal lavoro nel periodo intercorrente tra la data presunta del parto come sopra certificata ed il parto effettivo.
Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, la lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro un mese prima la data presunta del parto e durante i quattro mesi successivi ad esso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale ed il medico competente ai sensi del D.Lgs.9 aprile 2008 n.81, ove previsto, attestino che ciò non arrechi alcun danno alla gestante ed al nascituro.

In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto si aggiungeranno al periodo di astensione obbligatoria successiva al parto.
Prima dell'inizio del periodo di astensione la lavoratrice dovrà consegnare all' Ente datore di lavoro il certificato medico contenente la data presunta del parto.

Entro 30 giorni dopo il parto la lavoratrice madre dovrà consegnare il certificato di nascita.

Trattamento economico. Per tutto il periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice percepirà l' indennità giornaliera a carico dell' Istituto previdenziale. Il congedo di maternità è computato nell' anzianità di servizio a tutti gli effetti. Per il medesimo periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice avrà diritto a percepire dall' Istituzione la 13.a mensilità limitatamente all' aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di cui all' art. 41. Per le festività cadenti nel predetto periodo la lavoratrice percepirà dall' Istituzione una indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

Divieto di lavoro notturno. Dall' accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice non potrà essere adibita a lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00. Fino a tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il padre convivente non sono obbligati a prestare lavoro notturno. Fino ai dodici anni di età del figlio purché convivente, la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario non sono obbligati a prestare lavoro notturno. Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore

che abbiano a carico un soggetto disabile ai sensi della L.5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni.

Divieto di licenziamento. Le lavoratrici non potranno essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di congedo di maternità, nonché fino ad un anno di età del bambino salvo i casi previsti dall' art. 54 del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151 . Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza; pertanto la lavoratrice eventualmente licenziata durante il periodo di divieto, ai fini della reintegrazione, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione da cui risulti l' esistenza, all' epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Divieto di sospensione dal lavoro. Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non potrà essere sospesa dal lavoro salvo il caso di sospensione dell' attività dell' Ente o del reparto cui essa addetta, purché dotato di autonomia funzionale.

I predetti divieti operano anche nei confronti del padre lavoratore, nei casi in cui la legge consente allo stesso la fruizione del congedo di paternità.

Diritto al rientro. Al termine del congedo di maternità la lavoratrice ha diritto, salvo espressa rinuncia, di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all' inizio della gravidanza o in altra ubicata nello stesso Comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino, con le stesse mansioni o mansioni equivalenti. Lo stesso diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità.

Dimissioni. Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice lo 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. 71. Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova applicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro un anno dall' ingresso del minore nel nucleo familiare.

La risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alla convalida delle dimissioni da parte dell' Ispettorato del lavoro competente per territorio.

Astensione facoltativa.

Congedo parentale. Per ogni bambino, entro i suoi primi otto anni di vita, ciascun genitore ha facoltà di assentarsi dal lavoro come segue:

-la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a sei mesi;

-il padre lavoratore per un periodo non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi qualora egli eserciti il diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;

-qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a dieci mesi.

Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a dieci mesi, elevabile ad undici mesi qualora il padre benefici di almeno sette mesi di astensione.

Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l' altro genitore non ne ha diritto.

Salvo i casi di oggettiva e comprovata impossibilità, l'aspettativa facoltativa deve essere richiesta con un preavviso minimo di quindici giorni lavorativi.

Il congedo parentale si applica anche al caso di adozione o affidamento.

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in ore, giornate o mesi), con un limite minimo di almeno 6 ore.

Per l'esercizio del congedo, continuativo o frazionato, la madre lavoratrice o in alternativa il padre, devono preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità, l'Ente datore di lavoro per un periodo non inferiore ai 15 giorni.

Trattamento economico. Durante l' aspettativa facoltativa la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto a percepire, a carico dell'Istituto previdenziale, un' indennità pari al 30% della

retribuzione media globale giornaliera senza alcun limite di reddito fino ai tre anni del bambino e per un periodo di astensione complessivo tra i genitori non superiore a 6 mesi Nel caso di adozione o affidamento il predetto limite è elevato a sei anni.
L' indennità di cui sopra si prolunga fino agli otto anni di vita del bambino se il reddito del singolo genitore non supera il limite di 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.
I periodi di congedo parentale sono computati nell' anzianità di servizio con esclusione degli effetti sulle ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

Figli con disabilità grave

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi di legge hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
In alternativa al prolungamento del congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potranno chiedere all'Ente datore di lavoro di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti di due ore previsti dall'art.33 comma 2 della L.5 febbraio 1992 n.104, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Riposi giornalieri.

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto di usufruire di due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno. Nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore spetterà un solo risposo di un'ora. I riposi di cui sopra spettano al padre lavoratore qualora la madre non se ne avvalga o non sia lavoratrice; gli stessi sono considerati lavorativi a tutti gli effetti.

Malattia del figlio.

Entro i primi tre anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro senza retribuzione ma con computo dell'assenza nell'anzianità di servizio, previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato. Oltre i primi tre anni e fino agli otto anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro nel limite di cinque giorni annui pro-capite. Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari.
I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell' anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità.

Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alle norme in vigore in materia.

Art. 62
Congedo matrimoniale

La lavoratrice o il lavoratore non in prova hanno diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario consecutivi per contrarre matrimonio riconosciuto agli effetti civili. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dagli interessati con almeno 15 (quindici) giorni di calendario di anticipo.
Tale congedo deve essere fruito entro sette giorni dalla celebrazione del matrimonio, di cui la lavoratrice il lavoratore hanno l'obbligo di produrre la regolare documentazione.

Art. 63
Permessi retribuiti per gravi motivi familiari e per genitori con figli con disabilità

A) Permessi per lutto familiare

In applicazione dell' art.1 D.M. 21 luglio 2000 n.278, recante il regolamento di attuazione dell' art. 4 L. 8.3.2000 n,.53, in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato nonché dei seguenti parenti anche non conviventi: genitori, figli, sorelle, fratelli, nonni e suoceri, ovvero di altri soggetti purché componenti la famiglia anagrafica, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto ad un permesso straordinario retribuito di tre giorni.
Per fruire del permesso, gli interessati comunicheranno al datore di lavoro l'evento che da' titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. In ogni caso, i giorni di permesso devono essere utilizzati non oltre sette giorni dal decesso.
I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone con disabilità dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.
I lavoratori dovranno produrre un certificato di decesso ed una autocertificazione attestante il grado di parentela.

B) Permessi per gravi motivi familiari

La lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito all'anno in caso di grave e documentata infermità del coniuge anche legalmente separato nonché dei seguenti parenti anche non conviventi: genitori, figli, sorelle, fratelli, nonni e suoceri, ovvero di altri parenti purché componenti la famiglia anagrafica.

La documentazione consisterà nella certificazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, del medico di medicina generale o pediatra di libera scelta e, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, della relativa struttura sanitaria.

Per fruire del permesso, gli interessati comunicheranno al datore di lavoro l'evento che da' titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone con disabilità dall'articolo 33 della L. 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Nel caso di grave infermità dei soggetti indicati al 1° comma, in alternativa al permesso retribuito straordinario i lavoratori potranno concordare con l' Ente particolari modalità di espletamento dell'attività lavorativa mediante atto scritto che dovrà indicare i giorni di permesso retribuito sostituiti e le diverse modalità di espletamento della prestazione. Tali modalità comporteranno eventuali riduzioni di orario complessivamente non inferiori ai giorni di permesso sostituiti. Le riduzioni dovranno avere inizio entro sette giorni dall' accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici. L' accordo indicherà anche la periodicità per la presentazione della certificazione circa la permanenza della grave infermità, emessa dagli stessi soggetti di cui al precedente comma 4.

C) Congedo straordinario per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art.4 L. 8.3.2000 n. 53 le lavoratrici ed i lavoratori potranno richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.
Il datore di lavoro e' tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando

la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

Per gravi motivi si intendono:
a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al primo comma del presente articolo;
b) le situazioni che comportano un impegno particolare del lavoratore o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al primo comma del presente articolo;
c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il lavoratore medesimo;
d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al primo comma e ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti punti o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

La lavoratrice ed il lavoratore dovranno presentare al datore di lavoro apposita richiesta scritta, completa dell'idonea documentazione (certificazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, del medico di medicina generale o pediatra di libera scelta) e, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, della relativa struttura sanitaria.

Nella richiesta andrà dichiarata espressamente la sussistenza delle situazioni che comportano un impegno particolare personale o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone indicate dalla legge, di cui al primo comma del presente articolo, oppure le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorrano la lavoratrice od il lavoratore medesimi.

Il datore di lavoro sarà tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al lavoratore. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo o la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione a ragioni organizzative e produttive o che non consentono la sostituzione del lavoratore. Su richiesta dell'interessato, la domanda sarà riesaminata nei successivi 20 giorni.
Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo.

Durante il periodo di congedo le lavoratrici ed i lavoratori conserveranno il posto di lavoro ma non avranno diritto alla retribuzione e non potranno svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il periodo di congedo non sarà computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali, fermo restando che

gli interessati potranno procedere al versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Art. 64
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 L. 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. 65
Banca Ore

Nella Banca Ore verrà accumulato l'accantonamento e/o la detrazione di ore che la lavoratrice o il lavoratore, nel corso dell' anno, maturano a vari titoli. A titolo esemplificativo e non esaustivo confluiranno nella Banca Ore le residue giornate di riduzione orario di lavoro previste dall' art. 49, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie di cui all'art. 51, i riposi compensativi delle festività lavorate di cui all'art. 53, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale di cui al medesimo art. 53 del CCNL, ed in genere ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.
La lavoratrice ed il lavoratore potranno godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata che andranno detratti dalla Banca-Ore.
Le Istituzioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi ad anni precedenti eventualmente non usufruiti. Alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.

Art. 66
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, 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 e comunque con un limite non inferiore a tre mesi.

Art. 67
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. Il diritto al trattamento di malattia nel caso di infortunio non riconosciuto dall'Inail verrà garantito a seguito di convalida da parte dell'Inps.

Malattia

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'Istituzione secondo quanto indicato nell'art.69.
Inoltre la lavoratrice ed il lavoratore dovranno inviare all'Istituzione stessa entro 48 ore dall'inizio dell'assenza il numero del protocollo informatico relativo alla certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, nonché i successivi numeri di protocollo dei certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine.
La comunicazione del numero di protocollo dovrà avvenire secondo la normativa vigente.

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 365 giorni di calendario continuativi ovvero frazionati nell'arco dell'ultimo triennio a partire dall'evento in corso e comprensivo dello stesso; ai fini di tale comporto si conteggeranno solo gli eventi morbosi insorti a partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.
I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se in più riprese.
Nel caso di superamento di tale comporto l'Istituzione potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso.

Norma transitoria n. 1
Per l'anno 2013 nei confronti dei lavoratori che siano incorsi in eventi di malattia in data antecedente all' 08/05/2013, si applicherà la disciplina di cui al precedente CCNL. Sono fatti salvi i casi di lavoratrici e lavoratori affetti da patologie gravi di cui al comma successivo.

Norma transitoria n. 2
Gli eventi di malattia insorti successivamente all'08/05/2013 varranno, per i lavoratori di cui alla norma transitoria n. 1 al fine del calcolo del periodo di comporto di cui al presente articolo. Sono fatti salvi i casi di lavoratrici e lavoratori affetti da patologie gravi di cui al comma successivo.

Le lavoratrici o i lavoratori affetti da patologie gravi, debitamente documentate dalle strutture pubbliche o private convenzionate/accreditate, che richiedono terapie salvavita ed altre assimilabili, non sono soggetti al computo del comporto di cui sopra.

La retribuzione dei giorni di malattia sarà corrisposta seconda la normativa INPS vigente.

Nel caso di lavoratore assunto con contratto a termine, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al presente articolo saranno applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.
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 L. 29 dicembre1980, 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 nella misura dell'80%.
I lavoratori aventi diritto sono tenuti a comunicare tempestivamente all'Istituzione l'avvenuta liquidazione a pagamento da parte dell'Inail delle indennità spettanti, onde permettere all'Amministrazione di conguagliare l'anticipo.

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.

TITOLO VII

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 68
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 lavoratrici e a tutti i lavoratori.

Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga o in contrasto con gli articoli del presente contratto e della L. 20 maggio 1970, n. 300.

La lavoratrice ed il lavoratore, 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 lavoratrice e del lavoratore, i superiori imposteranno i rapporti con loro a sensi di collaborazione e di rispetto.

È vietato alla lavoratrice ed al lavoratore 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. 69
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. 70.
Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui sempre incombe alla lavoratrice ed al lavoratore l'onere della prova, le assenze e le prosecuzioni delle stesse debbono essere comunicate tempestivamente in tempo utile per consentire la normale continuità del servizio, prima dell'inizio del turno di lavoro e successivamente idoneamente certificate entro 48 ore. Parimenti devono essere tempestivamente comunicati anche i rientri dalle assenze stesse.
Nel caso di assenza non preavvertita e/o non giustificata, saranno applicati i provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 70.

Art. 70
Provvedimenti disciplinari

Le mancanze delle lavoratrici e dei lavoratori 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 10 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 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 o giustificare le assenze come previsto dal precedente art.69;
6) violi il segreto professionale o d'ufficio;
7) ometta di registrare la presenza secondo le procedure in atto della struttura;
8) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;
9) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
10) introduca o assuma senza autorizzazione bevande alcoliche negli ambienti di lavoro dell'Istituzione;
11) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
12) partecipi a diverbio litigioso sul luogo di lavoro;
13) bestemmi nei luoghi di lavoro;
14) 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;
15) 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;
16) in orario di lavoro utilizzi il telefono cellulare per fini personali.

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 di calendario dalla contestazione per iscritto del fatto che ha dato loro causa e non oltre 30 giorni di calendario dalla data di presentazione delle giustificazioni.

L'importo delle multe, non costituente risarcimento di danno, è devoluto all'INPS.

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 nell'arco dei 24 mesi antecedenti;
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 all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;
n) gravi violazioni del regolamento disciplinare o comportamentale dell'Ente per quanto di riferimento alle normative di cui alla L. 8 giugno 2001 n. 231;
o) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione;
p)introduzione o assunzione negli ambienti di lavoro di sostanze stupefacenti;
q) molestie di carattere sessuale rivolte ai colleghi di lavoro, a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;
r) atti di libidine commessi all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;
s) condanna per i delitti indicati nell'art.15, comma 1 lettere a) e b) limitatamente all'art.316 del codice penale, c) e d) e comma 4 septies della L. 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni o integrazioni;
t) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
u) per i delitti previsti dall'art.3 comma 1 della L.27 marzo 2001 n.97;
v) sentenza anche non definitiva di condanna o di patteggiamento per reati commessi all'esterno della struttura, la cui natura sia tale da compromettere il vincolo fiduciario con il lavoratore e/o la sicurezza e la tutela delle persone assistite o dei colleghi di lavoro.

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. 71
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 assunto a tempo determinato.

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato o determinato, nel caso di dimissioni senza preavviso, sarà trattenuto un importo equivalente alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso.

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. Parimenti si opererà nel caso di dimissioni.

Art. 72
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. 73
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 applicante il 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 lavoratore derivanti dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli scatti di anzianità.

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. 74
Trattamento di fine rapporto

Oltre al preavviso di cui all'art.71 o, in difetto, alla corrispondente indennità di cui al penultimo comma dello stesso articolo, la lavoratrice ed il lavoratore assunti 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 del TFR 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 L.31 marzo 1977 n. 91, gli aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al 31 gennaio 1977 sono esclusi dalla base di computo del TFR.
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.
Il TFR deve essere versata entro tre mesi 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 lavoratrice o del lavoratore il TFR 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
PROCEDURA PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

Art. 75
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 facenti capo alle predette Associazioni nazionali stipulanti.
Della Commissione paritetica nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente contratto.
In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni.
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;
c) con riferimento alla L.11 maggio 1990 n. 108 assumere i compiti di commissione di arbitrato di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articoli contrattuali.

TITOLO X
DISPOSIZIONI FINALI

Art.76
Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti concordano di istituire, a decorrere dall'anno 2014, una forma di assistenza integrativa sanitaria a favore del personale in servizio basata sul principio della co-partecipazione economica tra lavoratori ed Enti.
A tal fine le parti si impegnano, entro il 31.12.2013, a pervenire mediante una Commissione paritetica ad intese al livello nazionale aventi l'obiettivo di realizzare un regolamento di attuazione, definire i requisiti di iscrivibilità e concordare l'apposito Fondo a cui aderire.

Il contributo dovuto dagli Enti datori di lavoro per l' assistenza sanitaria integrativa è fissato in:
- 5 (cinque) euro mensili per 14 (quattordici) mensilità (a luglio e dicembre versamento doppio) per ogni dipendente iscritto;
- decorrenza del contributo dall'1.04.2014.

L'erogazione del contributo per l'assistenza sanitaria integrativa rientra tra quelle previste dall'articolo 12 della L.30 aprile 1969 n.153 riformulato dal D.Lgs.2 settembre 1997 n. 314 e quindi non costituisce imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali e non influisce sugli altri istituti contrattuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo TFR, quota oraria, etc.).

Per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe, il contributo sarà versato integralmente.

La Commissione paritetica definirà i suoi lavori entro il 31/12/2014.

Art. 77
Previdenza Complementare

Nell'intento di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale della categoria ed in attuazione della legislazione disciplinante il sistema previdenziale complementare, le parti condividono di definire l'articolato contrattuale al fine di dare copertura a tale importante istituto.
A tale scopo le parti convengono che la data di decorrenza unitamente al Fondo cui aderire sarà individuata nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale, costituendone parte dei costi del futuro rinnovo.
Gli oneri a carico dell'Ente saranno pari a:

1,05%, di cui 0,05 destinato a quota associativa, della retribuzione mensile utile per il computo del TFR;
Oneri a carico del lavoratore:
1,05%, di cui 0,05 destinato a quota associativa, della retribuzione mensile utile per il computo del TFR;
All'atto dell'iscrizione al Fondo verrà versata una quota di iscrizione una tantum pari a 14 euro, di cui € 7,00 a carico dell'ente gestore ed € 7,00 a carico del lavoratore.
Gli oneri a carico dell'Ente di cui al presente articolo sono dovuti esclusivamente nei confronti del fondo che le parti individueranno di comune accordo.
Fermo restando quanto previsto dal presente articolo e nelle more dell'individuazione del Fondo negoziale definitivo, sono fatti salvi e continuano ad applicarsi eventuali accordi o condizioni contrattuali precedenti nei quali erano previste forme di adesione a Fondi di previdenza complementare di tipo negoziale.

Art.78
Trattamento economico progressivo

Le parti concordano di applicare a tutti gli assunti dopo la sottoscrizione del presente accordo, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, un Trattamento Economico Progressivo (TEP), caratterizzato dalla maturazione, nell'arco temporale massimo di 36 mesi, di alcuni istituti contrattuali, secondo una gradualità crescente progressiva. Tali istituti sono:

1) Rateo di quattordicesima
2) Riduzione oraria di lavoro (ROL)
3) Scatti di anzianità

Per quanto riguarda il punto 1) la gradualità è così definita:

- Per i primi 12 mesi la percentuale di maturazione è pari al 20%;
- dal 13° mese al 24° mese la percentuale di maturazione è pari al 45%
- dal 25° mese al 36° mese la percentuale di maturazione è pari al 70%
- a far data dal 37' mese la percentuale di maturazione è pari al 100%

Per quanto riguarda il punto 2):

- per i primi 18 mesi nessuna maturazione
- per i successivi 18 mesi la percentuale di maturazione è pari al 50%
- a far data dal 37° mese la percentuale di maturazione è pari al 100%

Per quanto riguarda il punto 3):

- il periodo di maturazione dell'anzianità di servizio ai fini dell'attribuzione del primo scatto di anzianità decorrerà dal 37' mese .

Condizioni di portabilità
Le precedenti condizioni si applicano alla situazione economica e normativa in cui il lavoratore si trova al momento delle corrispondenti decorrenze.
Ai fini del computo dell' "*arco temporale massimo di 36 mesi*" si sommeranno tutti i periodi di effettivo servizio prestati, anche con contratto di apprendistato, presso Enti che applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro i quali pertanto avranno l'obbligo, all'atto della cessazione, di rilasciare ai lavoratori una certificazione attestante la durata del periodo di servizio e il CCNL Uneba applicato a prescindere dalla qualifica e dalla motivazione della cessazione.

Nota a verbale

Le Parti, in considerazione della particolare situazione in cui versa il settore, concordano di applicare in via sperimentale per questa vigenza contrattuale, come da nota a verbale n.1 all'art.2, la maturazione progressiva dei ratei di 14a nelle modalità sopra individuate. Resta inteso che, fatta salva la scadenza delle situazioni in essere, al prossimo rinnovo contrattuale, le Parti si riservano di verificare le condizioni che hanno dato origine alla presente sperimentazione.

All.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 nell'uso di accorgimenti o ausili per lavarsi, vestirsi, mangiare, camminare;
- Segnalazioni di anomalie nelle condizioni psico-fisiche dell'ospite;

All.2

Protocollo di regolamentazione per la prima applicazione del presente CCNL nelle Istituzioni in cui sono vigenti altri CCNL.

Con riferimento all' art.1 del presente CCNL commi sesto, settimo ed ottavo, in particolare al principio condiviso di attribuire al presente CCNL, per le realtà aderenti all'UNEBA, la funzione di unico strumento per la regolazione dei rapporti di lavoro privati nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario ed educativo, le parti convengono che, nel caso di prima introduzione del presente CCNL in sostituzione di altri contratti collettivi, al 2° livello di contrattazione verranno realizzati appositi protocolli.

L'applicazione di detti protocolli nelle singole istituzioni avverrà attraverso accordi attuativi con le rispettive federazioni interessate di CGIL - CISL - UIL e le rappresentanze aziendali aventi l'obiettivo di garantire, nei confronti del personale in servizio, gli eventuali diritti acquisiti ed il mantenimento delle eventuali condizioni di miglior favore.

In carenza di protocollo di 2° livello che definisca le modalità ed i criteri per la trasformazione contrattuale, l'accordo applicativo aziendale si ispirerà ai seguenti criteri.

Inquadramento

La trasformazione dell' inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art.36 del presente CCNL avverrà sulla base delle mansioni effettivamente svolte, tenendo conto del possesso di titoli professionali specificamente previsti da leggi nazionali e/o regionali vigenti. L'accordo aziendale conterrà la conversione dell'inquadramento dei profili esistenti nei nuovi livelli. Eventuali inquadramenti in atto a livelli superiori verranno mantenuti ad personam ad esaurimento.

Trattamento economico

Sulla base dell'inquadramento attribuito, per ciascuna lavoratrice o lavoratore verrà effettuata la comparazione tra il precedente trattamento retributivo omnicomprensivo su base annua derivante dal precedente contratto ed il nuovo trattamento annuo derivante dal presente contratto.Saranno escluse dalla comparazione le eventuali somme collegate all' anzianità di servizio, salvo quanto successivamente precisato al punto <Scatti di anzianità>, nonché i superminimi o assegni <ad personam> qualora esistenti.
Non sono altresì considerati, in questa fase, gli eventuali premi di produttività in vigore al livello regionale ai sensi dell' art.5 del CCNL Uneba, né qualsiasi altra erogazione derivante dal livello decentrato di contrattazione relativamente alle parti variabili, le quali andranno pertanto attribuiti successivamente alla riconversione contrattuale.

I trattamenti presi in considerazione sono quelli in atto al momento della stipula dell' accordo di trasformazione contrattuale in sede aziendale. Tuttavia, allo scopo di tener conto delle diverse durate contrattuali, ed al fine di garantire a ciascuna lavoratrice o lavoratore un trattamento economico complessivamente non inferiore a quello che essi avrebbero percepito sotto il precedente regime contrattuale, il raffronto di cui al primo comma verrà effettuato con riferimento ai periodi in cui sono scaglionati eventuali aumenti ancora da maturare.

Nella comparazione si potranno verificare le seguenti ipotesi:

a) Il trattamento complessivo annuo Uneba è superiore a quello in atto.
In questo caso viene data immediata applicazione alle tabelle retributive Uneba in vigore al momento dell'accordo.

b) Il trattamento complessivo annuo Uneba è inferiore a quello in atto.
In questo caso, in aggiunta alle tabelle retributive Uneba in vigore al momento dell'accordo, verrà erogata la differenza in quote mensili (quattordicesimi) a titolo di superminimo <ad personam> .

Scatti di anzianità

I valori di riferimento per gli scatti di anzianità che matureranno successivamente alla data di stipula dell'accordo applicativo sono quelli previsti dal CCNL Uneba.

Il lavoratore a cui si applica il nuovo regime contrattuale UNEBA manterrà l'importo in cifra degli aumenti maturati nel regime contrattuale di provenienza. Detto importo verrà tradotto in numero di aumenti d'anzianità (e/o frazioni di aumento) dividendo l'importo stesso per la misura

dello scatto di anzianità UNEBA corrispondente al livello d'inquadramento. Le eventuali frazioni di scatto verranno corrisposte con l'ultimo scatto.

Orario di lavoro

Qualora il precedente orario contrattuale fosse inferiore a 38 ore settimanali, il personale in forza alla data dell' accordo manterrà il precedente orario di lavoro settimanale.

Nella comparazione dell' orario di lavoro deve tenersi conto anche delle riduzioni di orario previste dall' art.50 del CCNL Uneba.

Sulla base di intese al livello aziendale, in relazione alle peculiari specificità del servizio, potrà essere concordato per tutti un orario di lavoro di 38 ore settimanali,fermo restando che la differenza delle ore su base annuale verrà compensata con una somma equivalente alle maggiori ore di lavoro che risulteranno prestate rispetto al precedente contratto, ovvero accantonata nella <Banca Ore> di cui al CCNL Uneba.

Ferie

Qualora il contratto in atto prevedesse un numero di giorni di ferie annuali superiore a 26, ai lavoratori in forza alla data della stipula dell'accordo di prima applicazione verranno mantenute <ad personam> le giornate di ferie in più.

Altri istituti contrattuali

Gli altri istituti contrattuali verranno applicati secondo quanto previsto dal CCNL Uneba, tenuto conto che la valutazione comparativa tra i vari contratti è condotta a livello complessivo.

All. 3

Accordo per l'elezione delle RSU nelle realtà 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 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 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 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.

All.n.4
Protocollo in materia di salute e sicurezza

Premesse
Ritenuto che una buona salute sul luogo di lavoro consente di migliorare tanto la sanità pubblica in generale, quanto le condizioni di vita dei lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro, la qualità e la produttività ;
Considerato che il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. , nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza del lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;
Considerato che le parti credono fermamente nei valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni sindacali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavorativi di cui all'articolo 28 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'articolo 15 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i,;

Dando concretezza ai precetti legislativi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. secondo i quali si prevedono chiare identificazioni e responsabilità degli attori principali della prevenzione in ambito lavorativo, in particolare le figure dell'organizzazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori;
Credendo fortemente nell'importanza della formazione specifica basata sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine dì rendere le nozioni comportamenti efficaci, utili e contestuali alla propria attività e realtà lavorativa;
Assumendo come compito specifico delle parti la promozione degli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
Ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione;
Valutata la necessità di definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica delle rappresentanze sindacali (RLS, RSU/RSA), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente;
Ritenuta essenziale la procedura di valutazione preventiva dei possibili effetti derivanti da trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative o dai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione;
Atteso che gli organismi paritetici e gli enti di patronato svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;

tutto ciò premesso e considerato Le Parti sottoscrivono il presente accordo:

Parte Prima

Visto l'articolo 47, comma 7, del Dlgs 81/2008, Il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è così determinato:
a) Un rappresentante negli enti sino a 200 dipendenti;
b) Tre rappresentanti negli enti da 201 a 1000 dipendenti;
c) Sei rappresentanti in tutti gli altri enti.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i. al collegio RLS vengono complessivamente riconosciuti permessi retribuiti entro il limite massimo pari a:
a) 40 ore annue per le ente con un rappresentante;
b) 120 ore annue complessive per gli enti da 201 a 1000 dipendenti;
c) 240 ore annue complessive per gli enti con oltre 1000 dipendenti,
Le ore indicate di intendono non monetizzabili in caso di mancato utilizzo.
Nel caso di cui alle lettere b) e c) il limite indicato sarà ripartito di comune accordo fra i rappresentanti nominati previa comunicazione al datore di lavoro e, in ogni caso se non ripartite in modo condiviso, si intendono rapportate in parti uguali ai destinatari.

E' previsto l'utilizzo di un minimo pro capite di 20 ore su base annua da riproporzionarsi in caso di periodo inferiore all'anno.
La richiesta dei permessi retribuiti di cui al comma precedente dovrà essere inoltrata all'Amministrazione con 48 ore di preavviso; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Vengono imputate a tali permessi le ore utilizzate per l'espletamento dei compiti istituzionali previsti dall'art. 50, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Parte seconda.

Nomina, elezioni, durata, attività ed espletamento dell'incarico del RLS.Elettorato attivo e passivo

Nomina RLS
l rappresentante dei lavoratori per la
sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori che prestino la loro attività nell'Ente. Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.

Modalità elettorali

1. L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti e si svolgerà prevalentemente in orario di lavoro, in ogni caso nel rispetto delle esigenze aziendali e con tempo predeterminato con la direzione aziendale. L'assemblea dei lavoratori o aventi diritto, verrà convocata i prima e seconda istanza. Risulterà eletto il lavoratore/trice che avrà ottenuto in sede di prima convocazione il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza assoluta dei lavoratori che prestano la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva. Nel caso in cui in prima convocazione non si raggiunga la maggioranza assoluta dei lavoratori che prestano la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva (o gli aventi diritto), l'elezione avrà seguito in seconda convocazione e sarà eletto il lavoratore o la lavoratrice che avrà ottenuto la maggioranza semplice dei voti validi espressi dai presenti (quindi risulterà eletto il candidato o la candidata che avrà ottenuto il maggior numero di preferenze tra i presenti alla votazione).
2. Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno ai loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla direzione aziendale.
3 Negli enti con organico inferiore ai 15 dipendenti potranno valere le norme previste dal T.U. 81/08.

Durata dell'incarico

1. Il RLS resta in carica per 3 anni.
2. Nel caso di dimissioni dall'incarico, il RLS, eserciterà le proprie funzioni fino a nuova elezione e nuova nomina che nella fattispecie dovrà avvenire comunque non oltre 60 giorni dalla comunicazione di dimissione dall'incarico. In tal caso al RLS spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo residuo dì durata nelle funzioni e entro il massimale di cui sopra. Nel caso non sia possibile per cause imprescindibili addivenire alla nuova nomina entro il termine di cui sopra, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitate da RSA/RSU.
3. Su iniziativa dei lavoratori, il RLS può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto; la revoca dovrà risutlare da atto scritto consegnato contestualmente alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, per il tramite della RSA/RSU e consegnato alla direzione aziendale.
4. Nel caso di dimissioni dal lavoro o interruzione del rapporto di lavoro per qualsivoglia motivo o causa, entro i 60 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.
5. Al RLS sono applicate in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. le tutele previste dalla L. 300/1970.

Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

1. In applicazione dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, al RLS verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
Ai sensi dell' art. 50, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, il RLS, per l'espletamento della sua funzione, ha a disposizione in azienda copia del documento di valutazione dei rischi. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il RLS è tenuto a farne un uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..
2. Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa e la contrattazione prevede un intervento consultivo dello stesso.
La consultazione preventiva di cui all'art. 50, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i verrà effettuata nell'Ente in modo da consentire al RLS di fornire il proprio contributo.
Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS che, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa

Riunioni periodiche

1. Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, saranno convocate con un preavviso dì almeno 5 giorni lavorativi, sulla base di un ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.
Il RLS potrà richiederne integrazione riferite agli argomenti previsti dallo stesso art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
2. Delle riunioni di cui ai precedenti commi viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal RLS e dal rappresentante della direzione aziendale.

Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza. La durata minima dei corso è di 32 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 12 ore sui rischi specifici presenti nell'Ente e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.
L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 4 ore annue per gli RLS nominati negli enti che occupano fino a 50 lavoratori e 8 ore annue negli enti che occupano più di 50 lavoratori.
3. La formazione degli RLS avviene secondo il disposto dell'art. 36 del t.u. 81/08 e s.m., in collaborazione con gli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei rappresentanti.

Tale formazione deve comunque prevedere
-conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro,
-conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione,
-metodologie sulla valutazione del rischio,
-metodologie minime di comunicazione.

Stress lavoro-correlato

1. In materia di stress lavoro correlato, in coerenza con quanto disposto dall'art. 28, co. 1 bis e dall'art. 6, co. 8, lettera m quater del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i, si recepiscono integralmente nel presente accordo le Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-

correlato del 17.11.2010 (G.U. n 304 del 30 dicembre 2010) nonché alle linee guida disposte dagli enti regionali competenti per territorio e ad esse si rinvia.

Informazione e formazione dei lavoratori

Visti gli accordi Conferenza Stato Regioni del 21 dicembre 2011, pubblicati in G.U n. 8 dell'11 gennaio 2012, parte integrante del presente accordo la formazione iniziale dei lavoratori avrà la durata minima prevista dall'accordo stesso e dalla classificazione di rischio a cui l'ente appartiene o sia riconducibile lì attività svolta e la mansione assegnata al lavoratore/ice.

Disposizioni Finali

Rapporti con l'Inail in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
1. Le Parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'Inail al fine di porre in essere azioni congiunte nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. Si ritiene opportuno quindi perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.
3. Le Parti si impegnano a incontrarsi entro il mese di dicembre 2013 per la definizione di un avviso comune volto a disciplinare i rapporti delle Parti stesse nell'ambito dei comitati tripartiti operanti presso l'Inail nonché per condividere le posizioni relative alla funzionalità del Fondo ex art. 52 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Verifica
1. Le Parti, entro il mese di giugno 2014 esamineranno, in apposito incontro, lo stato di attuazione del presente accordo.
2. Le parti sottoscrittrici si impegnano a far recepire i contenuti del presente accordo nei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle stesse.
3. In caso della sottoscrizione di accordi interconfederali che determinino un equilibrio complessivo diverso o in caso di modificazioni normative e regolamentari, le parti si impegnano ad incontrarsi per l'adeguamento dei presente accordo.

All. 5

Profili e percorsi formativi dell'apprendistato

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 1: Segretario con funzioni direttive- Capo settore – Aiuto direttore	**INQUADRAMENTO: 2° LIVELLO**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

I profili indicati agiscono in funzione della realizzazione delle politiche aziendali, rispondendo ad una posizione superiore di responsabilità. Curano il coordinamento, il controllo e la verifica dell'attività di gruppi di collaboratori o di specifici settori di attività. Svolgono compiti per i quli è richiesta elevata competenza tecnico/commerciale, l'uso intensivo di strumenti informatici e la capacità di coordinare il lavoro altrui.

DURATA COMPLESSIVA: 36 MESI

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Totale h.
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
Pianificare, gestire e organizzare le attività del settore coordinato, definire i piani di lavoro e gli indicatore di performance.	40 ore	50 ore	90 ore
Gestire e valutare il personale dipendente, analisi delle competenze, attribuzione dei compiti e delle deleghe.	40 ore	50 ore	90 ore
Utilizzare modalità adeguate di relazione e comunicazione sia all'interno che all'esterno della struttura	20 ore	40 ore	60 ore
Totali parziali	**100 ore**	**140 ore**	**240 ore**
TOTALI COMPLESSIVI	**180 ore**	**180 ore**	**360 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 2: Assistente sociale	**INQUADRAMENTO: 3/s**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
L'Assistente sociale opera con autonomia tecnico funzionale e di giudizio professionale, in osservanza dell'etica e della deontologia richiesta dall'ordine di riferimento, in tutte le fasi dell'intervento sociale al fine della prevenzione per il sostegno e il recupero di persone, famiglie, gruppi e comunità in situazioni di

bisogno e di disagio. In ambito sociale può svolgere attività didattico formative rivolte agli altri operatori del settore. Svolge compiti di programmazione, di gestione, di organizzazione e di valutazione dei servizi sociali e in alcuni contesti professionali può esercitare attività di coordinamento e di direzione degli stessi e di altri operatori professionali coinvolti nella rete dei servizi sociali offerti nel territorio di riferimento.

DURATA COMPLESSIVA: 36 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Totale h.
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Analizzare il contesto sociale e programmare azioni di prevenzione del disagio, con servizi e strumenti adeguati, in risposta ai bisogni individuali dei cittadini e della comunità, nell'ambito della rete dei servizi sociali e del sistema del Welfare.	30 ore	50 ore	80 ore
2. Gestire, organizzare e valutare servizi ed interventi sociali in stretta collaborazione con gli altri operatori sociali presenti nella rete dei servizi residenziali e territoriali.	12 ore	40 ore	52 ore
3. Coordinare i servizi, i propri collaboratori altri operatori con azioni di supervisione e di formazione mirate al miglioramento dei servizi sociali offerti, in un quadro condiviso di metodologia e di intenzionalità pregettuale degli stessi.	10 ore	38 ore	48 ore
4.Gestire il rapporto diretto con l'utenza, formulando progetti di intervento personalizzati, monitorando i risultati dei progetti e con conseguente registrazione delle attività nella documentazione richiesta.	20 ore	40 ore	60 ore
Totali parziali	**72 ore**	**168 ore**	**240 ore**
Totali complessivi	**152 ore**	**208 ore**	**360 ore**

Uneba
Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 3: Educatore professionale	INQUADRAMENTO: liv.3s

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
L'educatore professionale conosce e interagisce con il sistema di welfare locale e la rete dei servizi territoriali; organizza e gestisce progetti e servizi educativi e riabilitativi in ambito socio sanitario, socio assistenziale ed educativo rivolti a persone di diversa età e condizione in contesti multidisciplinari, volti a promuovere e contribuire al pieno sviluppo delle potenzialità di crescita personale e di inserimento e partecipazione alla vita sociale. Per il conseguimento di tali obiettivi, l'educatore agisce sulla relazione interpersonale, sulle dinamiche di gruppo, sul sistema familiare, sul contesto ambientale e sull'organizzazione dei servizi.

DURATA COMPLESSIVA: 24 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80 ore

COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Progettare attività, servizi e strumenti in risposta a bisogni individuali nell'ambito della rete dei servizi e del sistema di welfare locale..	28 ore	32 ore	60 ore
2. Sostenere, guidare e mediare dinamiche relazionali e comunicative individuali e di gruppo.	4 ore	28 ore	32 ore
3. Utilizzare metodologie e tecniche socio educative per la gestione delle attività individuali e di gruppo.	8 ore	20 ore	28 ore
Totali parziali	**40 ore**	**80 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**100 ore**	**140 ore**	**200 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 4: Animatore professionale	INQUADRAMENTO: liv.3s

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
L'animatore è in grado di realizzare interventi di animazione socio-culturale ed educativa attivando processi di sviluppo dell'equilibrio psico-fisico e relazionale di persone e gruppi di utenza stimolandone le potenzialità ludico-culturali e espressive-manuali.

DURATA COMPLESSIVA: 36 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Progettare interventi di prevenzione e di riabilitazione sociale.	10 ore	50 ore	60 ore
2. Relazionarsi e comunicare con l'assistito e le altre figure coinvolte nell'attività socio-occupazionale (fisioterapisti, operatori socio sanitari, familiari).	10 ore	50 ore	60 ore

3. Conoscere e applicare Tecniche di Animazione Sociale e di conduzione di laboratori manuali.	10 ore	50 ore	60 ore
4. Realizzare in tutte la fasi che li compongono interventi di animazione teatrale ed espressiva con finalità di riabilitazione sociale.	10 ore	50 ore	60 ore
Totali parziali	**40 ore**	**200 ore**	**240 ore**
Totali complessivi	**140 ore**	**220 ore**	**360 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 5: Impiegato di concetto	**INQUADRAMENTO: liv.3**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
L'impiegato di concetto svolge le proprie funzioni all'interno del processo amministrativo/contabile dell'azienda nello specifico si occupa del trattamento contabile delle transazioni economiche, patrimoniali e finanziarie che interessano l'azienda nel rispetto della normativa vigente e del sistema di contabilità generale adottato; collabora alla redazione del bilancio aziendale; conosce e applica la normativa fiscale.

DURATA COMPLESSIVA: 36 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h.
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Implementare il sistema di contabilità generale vigente in azienda integrandolo con quello di contabilità analitica e con il controllo di gestione.	10 ore	20 ore	30 ore
2. Gestire il processo amministrativo contabile avvalendosi dei sistemi informatici in uso in azienda e in stretto rapporto con clienti e	20 ore	50 ore	70 ore

fornitori.			
3. Eseguire le principali operazioni di carattere fiscale con particolare riferimento alla gestione dell'IVA.	15 ore	40 ore	55 ore
4. Supportare il processo di amministrazione e gestione del personale.	15 ore	30 ore	45 ore
5. Collaborare al processo di formulazione del bilancio aziendale.	10 ore	30 ore	40 ore
Totali parziali	**70 ore**	**170 ore**	**240 ore**
Totali complessivi	**170 ore**	**190 ore**	**360 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 6: Segretario/economo di settore	**INQUADRAMENTO: liv.3**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
Il segretario o economo di settore ha competenze specifiche nella gestione della contabilità garantendo il rispetto delle procedure e degli adempimenti fiscali-tributari. In particolar modo: partecipa alle'elaborazione ed alla redazione del bilancio d'esercizio; partecipa alla gestione del bilancio di previsione, della contabilità analitica e dei collegamenti con la contabilità generale per le fasi di controllo; gestisce i rapporti con il sistema finanziario (banche e società finanziarie); utilizza strumenti informatici per la gestione amministrativa, nonché l'integrazione con il complesso del sistema gestionale-informativo.

DURATA COMPLESSIVA: 36 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Predisporre e registrare la documentazione contabile con l'ausilio degli appositi strumenti informativi e secondo l'agenda delle scadenze amministrative.	30 ore	50 ore	80 ore

2. Collaborare alla predisposizione degli strumenti di contabilità analitica (bilancio) e di sistema di controllo (badget).	30 ore	50 ore	80 ore
3. Realizzare le attività per la gestione degli incassi e dei pagamenti (predisporre il calendario periodico delle scadenze finanziarie, eseguire i pagamenti, controllare i saldi dei pagamenti, …).	15 ore	25 ore	40 ore
4. Collaborare alla definizione del piano finanziario e di gestione dei rapporti con gli enti finanziari.	15 ore	25 ore	40 ore
Totali parziali	**90 ore**	**150 ore**	**240 ore**
Totali complessivi	**170 ore**	**190 ore**	**360 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 7: Educatore	**INQUADRAMENTO:liv.3 (sup.24 mesi) liv.4s (inf. 24 mesi)**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
L'educatore svolge attività educative e di animazione socio-culturale affiancando altre figure di operatore, quali l'assistente sociale, l'insegnante ed i tecnici della riabilitazione. Collabora e supporta nella progettazione di percorsi socio-educativi e gestisce le attività a diretto contatto con bambini, adolescenti, soggetti in condizione di svantaggio.

DURATA COMPLESSIVA: 36 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Collaborare e supportare nella progettazione di percorsi socio-educativi.	10 ore	50 ore	60 ore
2. Relazionarsi e comunicare con l'utente e le altre figure coinvolte nell'attività socio-educativa (colleghi professionisti, familiari dell'utente).	10 ore	50 ore	60 ore
3. Sapersi relazionare con la rete dei servizi nel sistema di Welfare	10 ore	50 ore	60 ore

locale.			
4. Saper gestire le attività socio-educative individuali e di gruppo.	10 ore	50 ore	60 ore
Totali parziali	**40 ore**	**200 ore**	**240 ore**
Totali complessivi	**140 ore**	**220 ore**	**360 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 8: Capo cuoco	**INQUADRAMENTO: liv.3**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
La/il capo cuoca/o coordina, supervisiona e pianifica le attività che si svolgono nell'area cucina e il personale addetto; pianifica e progetta il menù e provvede alla porzionatura, cottura e presentazione; gestisce le ordinazioni in cucina. Provvede alla scelta dei prodotti e le materie prime da acquistare, individuando i fornitori e procedendo anche all'acquisto. Controlla e verifica il funzionamento dei materiali e delle strumentazioni presenti in cucina. Lavora osservando e facendo osservare le norme per la sicurezza e per l'igiene (HACCP) applicato alle varie fasi del processo.

DURATA COMPLESSIVA: 36 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Organizzare e gestire le attività della cucina definendo compiti, tempi, menù, fabbisogni di materie prime e dei prodotti a	40 ore	30 ore	70 ore

disposizione.			
2. Preparare il menù provvedendo anche alla porzionatura e alla presentazione.	30 ore	30 ore	60 ore
3. Controllare la tenuta dell'ordine e dell'igiene in cucina nel rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro e dell'igiene alimentare nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP)	30 ore	30 ore	60 ore
4. Coordinare e relazionarsi con gli addetti alla cucina e alla sala	20 ore	30 ore	50 ore
Totali parziali	**120 ore**	**120 ore**	**160 ore**
Totali complessivi	**200 ore**	**160 ore**	**360 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 9: Maestro del lavoro	**INQUADRAMENTO: liv.3**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
La maestra/maestro di attività manuali o espressive programma, coordina e gestisce le attività di laboratorio creativo rivolte a diverse tipologie di utenza e di servizi in collaborazione con le altre figure educative. Il suo fare è guidato da intenzionalità educativa e relazionale e si espleta nel promuovere abilità nel campo della manipolazione artistica di diversi generi (creta, tessitura, pittura, musicale, teatrale, ludica, psicomotorio, cinematografica, fotografica, multimediale, ecc.). Il suo intervento può avere obiettivi meramente ricreativi oppure può concorrere a degli obiettivi terapeutici ed educativi in senso stretto. Opera in servizi socio-educativi e socio-sanitari, in servizi scolastici e/o del tempo libero.

DURATA COMPLESSIVA: 36 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120 ore
COMPETENZE PREFESSIONALIZZANTI			
1. Programmare, pianificare, sia in termini economici che di risorse necessarie, le attività di laboratorio sulla base del progetto di servizio e dei gruppi di utenza da coinvolgere in collaborazione con le altre figure educative.	40 ore	30 ore	70 ore

2. Curare l'inserimento dell'utenza nelle attività di laboratorio, ponendo attenzione ai livelli di capacità delle persone e allo stile relazionale da adottare.	20 ore	40 ore	60 ore
3. Realizzare le attività di laboratorio in collaborazione con l'èquipe del servizio e nel rispetto della normativa sulla sicurezza.	20 ore	30 ore	50 ore
4. Verificare i risultati raggiunti sulla base del progetto di servizio e dei progetti individuali.	20 ore	40 ore	60 ore
Totali parziali	**100 ore**	**140 ore**	**240 ore**
Totali complessivi	**180 ore**	**180 ore**	**360 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 10: Operatore socio-sanitario	**INQUADRAMENTO: 4s (non auto)-4 (auto)**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
L'operatore socio-sanitario è in grado di svolgere attività di cura e di assistenza alle persone in condizione di disagio o di non autosufficienza sul piano fisico e /o psichico, in servizi di tipo socio-assistenziale, educativo e socio-sanitario, residenziale, semiresidenziale e domiciliare, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia nonché l'integrazione sociale. (Rif. Profilo siglato nell'Accordo Stato-Regioni-Rep. Atti n.1161 del 2001).

DURATA COMPLESSIVA: 18 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e i doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	40 ore	10 ore	50 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Promuovere il benessere psicologico e relazionale della persona.	8 ore	20 ore	28 ore
2. Adattare gli ambienti di vita e di cura ai bisogni della persona.	8 ore	18 ore	26 ore
3. Assistere e curare la persona in osservanza del piano di Assistenza Individualizzato nel lavoro d'èquipe.	8 ore	14 ore	22 ore
4. Soddisfare i bisogni primari della persona.	8 ore	16 ore	24 ore

Totali parziali	**32 ore**	**68 ore**	**100 ore**
Totali complessivi	**72 ore**	**78 ore**	**150 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 11: Coordinatore servizi ausiliari	**INQUADRAMENTO: liv.4s**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
Il coordinatore dei servizi ausiliari è un operatore che coordina a livello operativo altri operatori nella esecuzione collettiva di processi di lavoro semplici di natura ausiliaria che richiedono lavoro di squadra o di gruppo o anche individuali. Svolge anche compiti esecutivi integrandosi al gruppo di cui assume la conduzione e la responsabilità. Si occupa dell'approvvigionamento dei materiali necessari all'espletamento del lavoro del gruppo. Controlla, per il suo livello di responsabilità, il rispetto delle norme di sicurezza e l'uso corretto dei dispositivi di protezione. Si interfaccia con i responsabili dell'Ente al fine di garantire un'ottimale esecuzione del lavoro nei diversi contesti aziendali.

DURATA COMPLESSIVA: 24 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80 ore

COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Relazionarsi nel gruppo di lavoro e/o nella squadra e con le funzioni superiori. Seguire le indicazioni fornite da RSPP, diffondendole nella propria squadra di lavoro.	20 ore	20 ore	40 ore
2. Gestire e coordinare il gruppo di lavoro e i processi produttivi da realizzare, assegnando i compiti, i tempi e gli strumenti necessari, verificando l'uso corretto dei D.P.L. Agisce tale competenza nel rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro e in base a quanto previsto dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).	20 ore	20 ore	40 ore
3. Curare gli approvvigionamenti e controllare i materiali e gli strumenti tecnici necessari al gruppo di lavoro per l'esecuzione dei lavori.	12 ore	28 ore	40 ore
4. Monitorare e verificare il buon andamento delle attività di produzione del gruppo e rendere conto ai propri superiori dello stato di avanzamento del lavoro o di eventuali problemi e criticità riscontrate.	16 ore	24 ore	40 ore
Totali parziali	**68 ore**	**92 ore**	**160 ore**
Totali complessivi	**128 ore**	**112 ore**	**240 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 12: Puericultrice	INQUADRAMENTO: liv.4s

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
La puericultrice svolge mansioni si supporto al ruolo dell'insegnante e/o dell'educatore in ambito socio-educativo e scolastico (ad. es. scuola, asilo nido, scuola dell'infanzia, ludoteche, centri ricreativi, ecc...). Ha compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti dei bambini e si relaziona con i genitori per aspetti pratico-organizzativi; collabora con il personale educativo nella gestione della cura del bambino (igiene, distribuzione e somministrazione dei pasti); ha inoltre mansioni di riordino e di piccole manutenzioni dei locali del servizio, degli spazi esterni e degli arredi e di custodia dei locali.
DURATA COMPLESSIVA: 24 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambio lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			

1. Gestire con efficacia la relazione con il personale educativo, con i bambini, con i genitori e altre figure eventualmente coinvolte; affiancare il personale educativo nello svolgimento delle attività didattiche-educative per lo sviluppo dell'autonomia anche per i bambini disabili.	20 ore	20 ore	40 ore
2. Accudire i bambini in occasione di momentanea assenza del personale educativo vigilando sulla loro sicurezza e collaborando nella prevenzione di eventuali incidenti; provvedere alla sorveglianza degli ingressi nella struttura.	10 ore	30 ore	40 ore
3. Collaborare alla cura e all'igiene dei bambini nonchè alla somministrazione dei pasti, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP), alla realizzazione di uscite e soggiorni in esterno in affiancamento del personale educativo.	15 ore	25 ore	40 ore
4.Approntare gli spazi interni ed esterni della struttura in funzione delle attività didattiche – educative e ricreative; curare le condizioni igieniche dell'ambiente; mantenere le condizioni funzionali ed igieniche degli strumenti e delle attrezzature.	15 ore	25 ore	40 ore
Totali parziali	**60 ore**	**100 ore**	**160 ore**
Totali complessivi	**120 ore**	**120 ore**	**240 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 13: Impiegato amministrativo	**INQUADRAMENTO: liv.4**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
L'impiegato amministrativo svolge attività di tipo amministrativo in base alle disposizioni dei superiori gerarchici. In particolare svolge mansioni di segretario e/o di tipo commerciale e di relazione con i clienti e fornitori come: ricezione e filtro delle telefonate, protocollo e smistamento posta, archiviazione di documenti, tenuta della piccola cassa, stesura lettere, commissioni in banche ed uffici, sistemazione corrispondenza e fax, inserimento dati, fotocopie, gestione appuntamenti e telefonate.

DURATA COMPLESSIVA: 24 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti	60 ore	20 ore	80 ore

informatici di base.			
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Applicare procedure e adempimenti amministrativi e d'ufficio tra i quali le procedure di archiviazione e di tenuta dei registri.	28 ore	32 ore	60 ore
2. Applicare i programmi gestionali in uso in azienda.	20 ore	32 ore	52 ore
3. Relazionarsi con il personale, i clienti e i fornitori.	18 ore	30 ore	48 ore
Totali parziali	**66 ore**	**94 ore**	**160 ore**
Totali complessivi	**126 ore**	**114 ore**	**240 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 14: Operaio specializzato	**INQUADRAMENTO: liv.4**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
L'operaia/o specializzata/o è quella figura in grado di eseguire lavori specialistici nel proprio ambito lavorativo e produttivo. Nello svolgimento delle proprie mansioni detta figura organizza tempi e risorse, umane e materiali, necessarie per la realizzazione dell'attività; raccorda il proprio intervento con quello degli altri lavoratori e operai coinvolti: agisce nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro.

DURATA COMPLESSIVA: 24 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Organizzare il proprio intervento specialistico in raccordo con quello degli altri operai e lavoratori che intervengono nel medesimo processo.	20 ore	35 ore	55 ore
2. Utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del	20 ore	35 ore	55 ore

proprio compito.			
3. Adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri.	15 ore	35 ore	50 ore
Totali parziali	**55 ore**	**105 ore**	**160 ore**
Totali complessivi	**115 ore**	**125 ore**	**240 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 15: Cuoco	**INQUADRAMENTO: liv.4**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
Il cuoco definisce un menù semplice composto di piatti di diverse tipologie (antipasti, primi, secondi, contorni e dolci), laddove necessario sulla base di indicazioni dietoterapiche previste per le differenti tipologie di utenti e fornite da personale competente; definisce il fabbisogno di approvvigionamento delle materie prime secondo standard qualitativi; mantiene ordine e igiene nelle attrezzature che utilizza e nei locali in cui lavora in coerenza con standard qualitativi definiti da norme vigenti in materia; definisce il flusso comunicativo degli ordini dalla sala alla cucina e viceversa, le modalità di allestimento della sala, di distribuzione dei pasti e delle bevande; coordina il lavoro dei vari addetti alla cucina.

DURATA COMPLESSIVA: 24 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Definire un menù semplice che preveda differenti tipi di piatti (antipasti, primi, secondi, contorni e dolci).	15 ore	30 ore	45 ore

2. Identificare le materie prime e i semilavorati necessari per la predisposizione del menù definito.	15 ore	30 ore	45 ore
3. Definire modalità e tecniche per la distribuzione dei pasti e delle bevande nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro.	20 ore	20 ore	40 ore
4. Coordinare e relazionarsi con gli addetti alla cucina e alla sala nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro.	15 ore	15 ore	30 ore
Totali parziali	**65 ore**	**95 ore**	**160 ore**
Totali complessivi	**125 ore**	**115 ore**	**240 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 16: Operatore generico di assistenza	**INQUADRAMENTO: liv.5**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO - V. anche All. 1 CCNL Uneba
E' un addetto in grado di prestare assistenza generica alle persone, al fine di soddisfare i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale. Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni e attività integrate di aiuto domestico, di assistenza diretta alla persona di semplice attuazione, qualora esse siano complementari alle attività socio-assistenziali svolte da operatori maggiormente qualificati e/o che coincidano con quelle svolte normalmente da un familiare.

DURATA COMPLESSIVA: 18 MESI

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			

1. Sostenere la persona nel mantenimento delle autonomie residue e nella gestione delle attività della vita quotidiana.	15 ore	30 ore	45 ore
2. Supportare la persona nella cura domestico/ambientale.	15 ore	30 ore	45 ore
3. Collaborare con la persona nella gestione delle pratiche amministrative (Segretariato Sociale).	15 ore	15 ore	30 ore
Totali parziali	**45 ore**	**75 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**95 ore**	**85 ore**	**180 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 17: Animatore-accompagnatore	**INQUADRAMENTO: liv.5**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
L'animatore-accompagnatore è in grado di coadiuvare la realizzazione di interventi di animazione socio culturale ed educativa attraverso la conduzione di laboratori di attività manuali per il mantenimento e potenziamento delle attività residue. Collabora con l'èquipe per la realizzazione di animazioni socio-ricreative.

DURATA COMPLESSIVA: 18 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Programmare, sulla base di un progetto preesistente, la realizzazione di interventi di animazione ludico-ricreativa.	10 ore	20 ore	30 ore
2. Relazionarsi e comunicare con l'assistito e le altre figure coinvolte nell'attività socio-occupazionale (fisioterapisti,	10 ore	20 ore	30 ore

operatori socio-sanitari, familiari).			
3. Conoscere tecniche ed attività manuali o laboratoriali.	10 ore	20 ore	30 ore
4. Realizzare e condurre in èquipe interventi di animazione ludico-ricreativa e espressiva con finalità di riabilitazione sociale.	10 ore	20 ore	30 ore
Totali parziali	**40 ore**	**80 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**90 ore**	**90 ore**	**180 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 23 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 18: Operaio qualificato	**INQUADRAMENTO: liv.5**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
L'operaia/o qualificata/o è quella figura in grado di eseguire mansioni operative di tipo manuale, anche di natura complessa, in uno specifico ambito tecnico-produttivo; risponde alle funzioni superiori e collabora con gli altri lavoratori; agisce nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro.

DURATA COMPLESSIVA: 18 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Eseguire le mansioni di tipo manuale, anche di natura	15 ore	30 ore	45 ore

complessa assegnate.			
2. Utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito.	15 ore	30 ore	45 ore
3. Adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri.	15 ore	15 ore	30 ore
Totali parziali	**45 ore**	**75 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**95 ore**	**85 ore**	**180 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 19: Centralinista	**INQUADRAMENTO: liv.5**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
Il centralinista conosce l'organizzazione aziendale interna e le attività svolte e i relativi referenti; è di conseguenza in grado di svolgere attività di front office e di filtro in entrata e in uscita; secondariamente svolge attività di back office unitamente a semplici mansioni di ufficio: - gestisce le telefonate in entrata e le smista presso gli uffici più idonei a soddisfare le richieste; - gestisce il primo contatto con clienti/utenti/fornitori e i lavoratori direttamente in azienda; - effettua trascrizioni in entrata e in uscita di annotazioni d'ufficio quali archiviazione dei documenti, gestione della corrispondenza, fotocopiatura e redazioni di testi; - può svolgere semplici operazioni amministrative su indicazione della funzione interessata.

DURATA COMPLESSIVA: 18 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserire in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Gestire i flussi informativi e comunicativi in entrata e in uscita			

utilizzando i mezzi per la ricezione e la trasmissione di comunicazioni interne ed esterne all'azienda (telefono, fax, email, ecc.).	10 ore	20 ore	30 ore
2. Supportare la redazione di documenti quali lettere, comunicati, avvisi, convocazioni su indicazione delle funzioni interessate.	10 ore	20 ore	30 ore
3. Eseguire le operazioni di protocollo e archiviazione dei documenti d'ufficio in entrata e in uscita.	15 ore	15 ore	30 ore
4. Eseguire semplici operazioni amministrative quali registrazione contabili e archiviazione (ordini, bolle, ricevute).	10 ore	20 ore	30 ore
Totali parziali	**45 ore**	**75 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**95 ore**	**85 ore**	**180 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 20: Impiegato d'ordine	**INQUADRAMENTO: liv.5**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
L'impiegato/a d'ordine svolge attività di tipo amministrativo in base alle disposizione dei superiori gerarchici. In particolare svolge mansioni di segretariato e/o di tipo commerciale e di relazione con i clienti e fornitori come: ricezione e filtro delle telefonate, protocollo e smistamento posta, archiviazione di documenti, tenuta della piccola cassa, stesura lettere, commissioni in banche ed uffici, sistemazione corrispondenza e fax, inserimenti dati, fotocopie, gestione appuntamenti e telefonate.

DURATA COMPLESSIVA: 18 MESI

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Applicare procedure e adempimenti amministrativi e d'ufficio tra i quali le procedure di archiviazione e di tenuta dei registri.	15 ore	30 ore	45 ore
2. Applicare i programmi gestionali in uso in azienda.	15 ore	30 ore	45 ore

3. Relazionarsi con il personale, i clienti e i fornitori.	15 ore	15 ore	30 ore
Totali parziali	**45 ore**	**75 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**95 ore**	**85 ore**	**180 ore**

Uneba
Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 21: Bagnino	**INQUADRAMENTO: liv.5**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
Il bagnino/a è la figura preposta all'assistenza e alla salvaguardia dell'incolumità delle persone, che usufruiscono di una piscina o di una spiaggia. Le sue funzioni specifiche sono: regolare le attività di balneazioni, vigilando sul comportamento degli utenti; applicare e far rispettare le ordinanze della Capitaneria ed il regolamento dello stabilimento; prevenire gli incidenti in acqua con una sorveglianza attenta; gestire le emergenze balneari, mettendo in atto tecniche di primo soccorso. Si attiene alle indicazioni generali fornite dalla direzione dello stabilimento e interagisce in piena autonomia con i clienti e gli altri operatori della struttura. Può operare in stabilimenti balneari o lacuali, villaggi turistici, piscine e stabilimenti termali.

DURATA COMPLESSIVA: 18 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Collaborare all'organizzazione e alla manutenzione di aree	30 ore	40 ore	70 ore

balneari, piscine e spiagge, con particolare attenzione al trattamento delle acque, dell'ambiente e delle strutture.			
2. Vigilare sulla sicurezze dei bagnanti attuando interventi di prevenzione degli incidenti di attivazione del servizio di emergenza sanitaria.	10 ore	15 ore	25 ore
3. Relazionarsi con i fruitori del servizio fornendo informazioni e indicazioni.	10 ore	15 ore	25 ore
Totali parziali	**50 ore**	**70 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**100 ore**	**80 ore**	**180 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 22: Autista	**INQUADRAMENTO: liv.5**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
Provvede alla guida di automezzi conducibili con patente B o C, per il trasporto di persone e/o di beni; conosce e applica le normative inerenti il trasporto di persone in condizione di svantaggio e merci alimentari deteriorabili; controlla lo stato di efficienza degli autoveicoli e ne cura la relativa custodia; provvede all'individuazione e alla segnalazione di difetti, guasti ed anomalie di funzionamento e a riparazioni di tipo semplice, predispone rapporti di servizio nei quali effettua registrazioni ed annotazioni.

DURATA COMPLESSIVA: 18 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Essere in grado di condurre il mezzo alla cui guida a cui è abilitato dal possesso della patente B o C ed eseguire in autonomia le mansioni di trasporto di persone e presa in carico e consegna di beni, inclusa la predisposizione di rapporti di	15 ore	30 ore	45 ore

servizio.			
2. Saper provvedere in autonomia al controllo del funzionamento del mezzo e alla sua manutenzione.	15 ore	30 ore	45 ore
3. Adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri.	15 ore	30 ore	45 ore
Totali parziali	**45 ore**	**75 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**95 ore**	**85 ore**	**180 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 23: Addetto di cucina/aiuto cuoco	**INQUADRAMENTO: liv.5**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
L'addetto alla cucina, su indicazione della funzione superiore, svolge attività di supporto in cucina. Esegue la preparazione e la cottura degli alimenti, pulizia e la sanificazione delle attrezzature e dei locali sulla base del piano di pulizia definito; predispone la strumentazione e gli ingredienti da lavorare; verifica lo stoccaggio e la conservazione delle materie prime.

DURATA COMPLESSIVA: 18 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Allestire e gestire il posto di lavoro (locali e attrezzature) nel rispetto delle procedure in materia di igiene (HACCP) e di sicurezza sul lavoro.	10 ore	15 ore	25 ore
2. Assistere e collaborare alla preparazione dei piatti, preparare le materie prime e i semilavorati (predisposizione delle			

strumentazioni, ecc...) nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro.	30 ore	40 ore	70 ore
3. Sanificare e pulire la cucina e le attrezzature in uso, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza nel lavoro.	5 ore	20 ore	25 ore
Totali parziali	**45 ore**	**75 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**95 ore**	**85 ore**	**180 ore**

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 24: Addetto servizi ausiliari	**INQUADRAMENTO: liv.6**

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
E' un operaio generico che può operare in proprio o in appoggio ad altra posizione per compiti esecutivi in portineria, custodia, lavanderia, stireria, guardaroba, cucina e/o eseguire compiti esecutivi da bidello, telefonista, fattorino, magazziniere, vigilante o pulitore ai piani o sala, manualmente o con l'ausilio di macchinari agisce nel rispetto delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro.

DURATA COMPLESSIVA: 18 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Eseguire su indicazione dei referenti superiori semplici mansioni di tipo manuale, a supporto dell'operato dell'intera squadra di	15 ore	30 ore	45 ore

lavoro.			
2. Utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito.	15 ore	30 ore	45 ore
3. Adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri.	15 ore	15 ore	30 ore
Totali parziali	**45 ore**	**75 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**95 ore**	**85 ore**	**180 ore**

FPCGIL