AGIDAE

FUNZIONE PUBBLICA CGIL

CISL FISASCAT

UILTuCS

CCNL Socio-Assistenziale 2017-2019

Roma, 20 febbraio 2017

VERBALE DI ACCORDO

In data 20 febbraio 2017, si sono incontrate, in Roma, presso la sede AGIDAE, in Via Vincenzo Bellini 10:

- *AGIDAE, rappresentata da: P. Francesco Ciccimarra, Sr. Teresita Moiraghi, Sr. Emanuela Brambilla, Sr. Maria Annunciata Vai, Fr. Bernardino Lorenzini, e con la partecipazione di Sr. Donatella Zordan;*

- *F.P. CGIL, rappresentata da: Cecilia Taranto, Francesca De Rugeriis, Denise Amerini, Manuela Vanoli, Stefano Sabato;*

- *La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL, affiliata alla F.I.S.T. CISL – rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri dai Segretari nazionali: Rosetta Raso, Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Davide Guarini, e da: Mirco Ceotto, Marco Demurtas, Mario Piovesan, Elena Maria Vanelli (parità di genere), dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Giuseppe Atzori, Silvia Michela Avanzino, Lamberto Avanzo, Aurora Blanca, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Domenica Calabrò, Malgara Cappelli, Stefania Chirico, Luigi Conte, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Enrico De Peron, Pancrazio Di Leo, Carlo Di Paola, Edoardo Dorella, Ulrike Egger, Fabrizio Ferrari, Antonino Fiorenza, Adriano Giacomazzi, Alessandro Gualtieri, Angela Lazzaro, Fortunato Lo Papa, Diego Lorenzi, Cristiano Montagnini, Biagio Montefusco, Valerio Natili, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piccinno, Alberto Pluda, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Selena Soleggiati, Luca Trinchitella, Michele Vaghini, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Generale Cisl Annamaria Furlan.*

- *UILTuCS, rappresentata dal Segretario Generale Brunetto BOCO; dai Segretari Nazionali: Ivana Veronese, Paolo ANDREANI, Emilio FARGNOLI, Gabriele FIORINO, Stefano FRANZONI, Marco MARRONI; dal Tesoriere Mauro MUNARI, Antonio VARGIU operatore cv Segretario Nazionale e da Paolo PROIETTI del Dipartimento Sindacale; dai Membri del Comitato Esecutivo Nazionale: Cristiano ARDAU, Giuliana BALDINI, Fabrizio BONTA', Luigino BOSCARO, Marco CONFICCONI, Rocco DELLA LUNA, Sergio DIECIDUE, Marianna FLAUTO, Caterina FULCINITI, Giovanni GAZZO, Aldo GIAMMELLA, Giada GRIMALDI, Pasquale GUARRACINO, Bartolo IOZZIA, Walter LARGHER, Mario MICCOLI, Giannantonio PEZZETTA, Anna Maria SELVAGGIO, Riccardo SERRI, Giuseppe SILVESTRO, Gennaro STRAZZULLO, Michele TAMBURRELLI, Giuseppe ZIMMARI, Matteo ZORN.*

ed hanno proceduto alla firma del rinnovo del CCNL 1/1/2017 – 31/12/2019, dopo la sigla dell'ipotesi di rinnovo del 21.12.2016.

AGIDAE

F.P. CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS

PREMESSA

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

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

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

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

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

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

Le parti condividono l'impegno a sottoscrivere un avviso comune che individui le criticità del settore e le richieste di intervento, per portarle al confronto con le istituzioni nazionali e regionali.

TITOLO I
VALIDITÀ ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

ART. 1
Ambito di applicazione

Il presente CCNL regola il rapporto di lavoro del personale dipendente degli Istituti operanti nelle aree del sociale, socio-sanitario-assistenziale-educativo, per attività educative, di assistenza e di beneficenza, nonché di culto o religione dipendenti dall'Autorità ecclesiastica.

Il presente CCNL tutela anche il personale dipendente da altre Istituzioni qualora dichiarino di accettarne integralmente la disciplina nel contratto individuale di lavoro.

Le Istituzioni sono suddivise, a titolo esemplificativo ed in quanto dipendenti dall'Autorità ecclesiastica, in:

AREA SOCIO-SANITARIA

- Istituzioni che gestiscono servizi di tipo socio-assistenziale, previsti dalle attuali disposizioni legislative regionali, quali ad esempio:
  - Istituti di assistenza domiciliare;
  - Case albergo;
  - Case protette;
  - Case di riposo con reparto protetto;
  - Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA);
  - servizi per portatori di handicap, comunque denominati (Istituti assistenziali, Centri di riabilitazione, Istituti psico-medico-pedagogici, Comunità alloggio).

AREA SOCIO-ASSISTENZIALE EDUCATIVA

- Istituti che perseguono, a norma delle costituzioni o dello statuto, finalità di culto, religione, assistenza e beneficenza, quali servizi per soggetti in stato di disagio sociale, comunque denominati (Comunità di accoglienza, Centri di assistenza, ecc.);
- servizi per minori comunque denominati (Istituti educativo-assistenziali, Comunità alloggio);
- Centri di aggregazione giovanile;
- servizi di animazione;
- Centri di psicoterapia dell'età evolutiva;
- Centri culturali, ricreativi e sportivi;
- Comunità terapeutiche per tossicodipendenti ed alcooldipendenti.

AREA ACCOGLIENZA – SERVIZI – ATTIVITA' ARTISTICHE, CULTURALI E SPORTIVE

- Colonie marine e montane, Case per ferie, Accoglienza pellegrini, Pensionati e/o Patronati per studenti;
- Case per esercizi spirituali;
- Istituzioni preposte alla gestione di attività artistico-culturali, quali, ad esempio, Catacombe, Musei, Biblioteche, ecc.;
- uffici o centri retti da Curie, Diocesi, Parrocchie o Associazioni ecclesiali;
- Istituzioni rette da persone fisiche appartenenti al clero secolare o regolare;
- Onlus che gestiscono attività private sociali rispondenti alla matrice culturale cattolica.

ART. 2
Condizioni di miglior favore

Sono fatte salve ad esaurimento le eventuali condizioni di miglior favore in atto.

A tal fine, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede di Istituto di cui all'art. 6 del CCNL, verranno individuate specifiche definizioni di armonizzazione nell'ambito normativo e nell'ambito retributivo tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente CCNL.

ART. 3
Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Le disposizioni del presente Contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

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

ART. 4
Decorrenza e durata

Il presente Contratto decorre dal 1° gennaio 2017 e scade il 31 dicembre 2019.

Almeno sei mesi prima della scadenza le parti firmatarie comunicano, con raccomandata a.r., formale disdetta del presente CCNL.

Entro sei mesi dalla scadenza suddetta le parti che hanno inviato la disdetta presentano la piattaforma a mezzo raccomandata a.r. o posta elettronica certificata.

Entro venti giorni dal ricevimento della piattaforma la parte datoriale avvia la trattativa per il rinnovo del CCNL.

Nel mese antecedente la scadenza del CCNL, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo sopra indicati, non si darà luogo ad azioni od iniziative unilaterali limitatamente ai due mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

In sede di rinnovo contrattuale, gli adeguamenti retributivi saranno riconosciuti al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza del CCNL, esso si intende prorogato fino alla firma del nuovo CCNL.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Le parti si impegnano entro il 31 dicembre 2017 a definire con le Organizzazioni sindacali confederali un accordo per il nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale.

ART. 5
Diritto di informazione e confronto tra le parti

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e l'applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali. In particolare le parti ritengono necessaria una più incisiva partecipazione delle rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori negli indispensabili interventi di riorganizzazione dell'intero sistema.

Ciò richiede anche una rivisitazione del sistema di relazioni sindacali che, da un lato, confermi e uniformi gli ambiti di intervento e le materie oggi regolate dai CCNL e, dall'altro, introduca nuove materie come, ad esempio, il benessere organizzativo, le buone prassi, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lo stress da lavoro correlato.

Le parti intendono costruire un innovativo sistema di relazioni sindacali fondato sulla responsabilità sociale dell'impresa, che rappresenta una parte delle fondamenta su cui si poggiano gli obiettivi di sviluppo e di crescita del settore, anche nel quadro delle Direttive Europee in tema di informazione e consultazione.

Le parti, inoltre, convengono sulla necessità di sviluppare le idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione ed all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo dei processi di sviluppo del settore ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale nonché di Istituto.

Le sedi di informazione e confronto sono:

A) Livello Nazionale

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

- analizzare l'andamento del settore;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo complessivi del settore;
- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente CCNL;

- valutare le esigenze del settore al fine di promuovere iniziative anche volte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi dello stesso nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

B) Livello Regionale

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

- verificare lo stato di definizione o applicazione delle normative regionali;
- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- verificare i programmi e i progetti di sviluppo complessivi del settore;
- analizzare l'evoluzione dei rapporti di committenza con la Pubblica Amministrazione;
- valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione, per quanto di competenza del livello regionale, affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL.

C) Livello d'Istituto (per gli Istituti con oltre 15 addetti)

Annualmente, su richiesta, verranno fornite alle R.S.A./R.S.U., **e/o** alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, eventuali trasformazioni e/o programmi di sviluppo, i regolamenti aziendali e loro modifiche ed il sistema degli accreditamenti.

Inoltre, in caso di significative evoluzioni sui dati occupazionali e sui processi organizzativi, le relative informazioni verranno, su richiesta, tempestivamente fornite alle R.S.U., od in loro assenza alle R.S.A./R.S.U., e/o alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL.

Per eventuali processi di esternalizzazione e terziarizzazione di servizi o parte di essi, sarà data tempestiva informazione preventiva alle R.S.A./R.S.U. **e/o** alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL. Verranno inoltre fornite informazioni, con le stesse modalità, in caso di cambi di appalto, in particolare rispetto alla salvaguardia occupazionale.

I lavoratori con contratto a tempo determinato, i lavoratori assenti per malattia, sono computabili ai fini di cui all'art. 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Nei casi in cui si configuri l'ipotesi di trasferimento di Istituzioni e/o di ramo di azienda, indipendentemente dal mezzo tecnico e giuridico operato in concreto, si applicano le norme previste della Legge n. 428 del 1990 e dal D.Lgs 2 febbraio 2001, n. 18.

ART. 6
Struttura della contrattazione

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e decentrata.

Le materie consegnate al livello decentrato si dovranno concretizzare nel contratto integrativo aziendale/territoriale precisando i luoghi ed i tempi del proprio svolgimento.

1. Il Contratto nazionale

Il CCNL ha il ruolo di unificante centralità in rapporto anche alle relazioni sindacali, di definizione delle condizioni sia economiche che normative delle prestazioni di lavoro che si svolgono nelle diverse realtà che vi afferiscono, di precisa fissazione delle materie rinviate alla competenza del livello di contrattazione integrativa.

Nel determinare gli effetti economici, si tiene conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, della redistribuzione della ricchezza prodotta, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività, del mercato del lavoro del settore, e del riconoscimento delle professionalità espresse.

2. La contrattazione decentrata

La contrattazione decentrata si articola a livello regionale e a livello di Istituto sugli argomenti e sulle materie espressamente richiamati dai singoli articoli del presente CCNL.

Al *livello regionale* sono demandate le seguenti materie:

- interventi per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro;
- interventi applicativi della legislazione regionale nelle materie e nei settori disciplinati dal presente CCNL;
- definizione di principi e parametri dei valori economici del premio di risultato, legati al raggiungimento di migliori risultati di redditività, produttività, qualità ed efficienza organizzativa, che permettano l'applicabilità di agevolazioni fiscali e contributive previste dalla normativa vigente;
- il controllo ed il monitoraggio del livello di applicazione del CCNL;
- l'andamento occupazionale del settore a livello regionale, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- la promozione della formazione permanente, anche attraverso intese regionali (cfr. art. 5 L. 53/2000).

A livello di Istituto: sono titolari della contrattazione, in Istituti con più di 15 dipendenti, le R.S.A./R.S.U. congiuntamente alle Organizzazioni sindacali confederali firmatarie del presente CCNL.

La contrattazione d'Istituto riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

Le erogazioni del livello di contrattazione d'Istituto sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché ai risultati legati all'andamento dell'Istituto.

Le materie sulle quali è prevista la contrattazione tra le parti sono:

- istituzione del servizio di reperibilità;
- assistenza e vigilanza notturna;
- elementi di salario variabile;
- le categorie ed i profili professionali, i contingenti di personale, i criteri e le modalità per la garanzia dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero;
- il regolamento della banca delle ore, di cui all'art. 44;
- la programmazione dell'epoca e dei turni di ferie del personale;
- le modalità di fruizione del diritto di cui agli artt. 65 e 66;
- le modalità e le clausole relative alla eventuale deroga dalle 11 ore di riposo giornaliero come previsto all'art. 51;
- in base all'accordo quadro che verrà definito a livello nazionale, l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, ad eccezione degli strumenti utilizzati dal lavoratore esclusivamente per rendere la prestazione lavorativa e degli strumenti che registrino unicamente gli accessi e le presenze dei lavoratori;
- ogni altra materia espressamente rinviata dal presente CCNL.

Durante la vigenza contrattuale, il contratto integrativo, sia a livello regionale, sia a livello d'Istituto, potrà essere sottoscritto una sola volta.

ART. 7
Norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali

In attuazione di quanto previsto dalla Legge 12 giugno 1990 n. 146, le parti individuano in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo i seguenti servizi essenziali:

- le prestazioni sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati a strutture tutelari.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, in caso di sciopero, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede di Istituto, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi essenziali sopra individuati.

ART. 8
Pari opportunità tra uomo e donna

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della Legge 10 aprile 1991, n. 125, è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna composto da una componente designata da ognuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'AGIDAE, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente.

L'AGIDAE assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento.

Nell'ambito del rapporto tra le parti saranno definiti i termini del finanziamento delle iniziative assunte dal Comitato per le Pari Opportunità.

ART. 9
Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche

Alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla Legge 26 giugno 1990, n. 162.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente Contratto.

ART. 10
Tutela popolazione lavorativa anziana e prevenzione

Il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa anche per effetto dell'attuale legislazione in materia pensionistica, necessita di azioni e politiche di gestione del personale, finalizzate a prevenire ogni forma di inidoneità allo svolgimento della propria attività professionale dei lavoratori e le conseguenti ricadute sull'organizzazione dei servizi.

In questo ambito si devono considerare le diverse cause che concorrono all'insorgenza delle problematiche fisiche a carico dei lavoratori, oltre al fenomeno dell'invecchiamento:

a) su richiesta del lavoratore, prevedere momentanee esclusioni dal lavoro notturno, eventualmente definire le causali, in accordo con l'interessato;

b) ampliare le causali di ricorso al part-time.

ART. 11
Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla Legge 5 febbraio 1992 n. 104, alla Legge n. 238/2000 e agli artt. 19 e 20 della Legge n. 53/2000.

ART. 12
Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono attività di volontariato

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato ed in considerazione di quanto previsto dalla specifica Legge-Quadro 11 agosto 1991, n. 266, convengono che alle lavoratrici ed ai lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione dell'Istituto, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

TITOLO III
DIRITTI SINDACALI

ART. 13
Rappresentanze sindacali

In Istituti con più di 15 dipendenti sono riconosciute le Rappresentanze Sindacali Aziendali R.S.A. o R.S.U., elette sulla base dell'apposito Regolamento assunto dalle Organizzazioni sindacali presentatrici delle liste che concorrono alle elezioni delle stesse e dall'AGIDAE, in data 8 maggio 1995, e così composte:
- in Istituti con oltre 15 dipendenti e fino a 50 dipendenti: 1 R.S.A./R.S.U. ogni 10 dipendenti oltre i 15 con un massimo complessivo fra tutte le Organizzazioni sindacali di quattro;
- in Istituti con oltre 50 dipendenti: 1 R.S.A/R.S.U. per ogni Organizzazione sindacale con un massimo complessivo fra tutte le Organizzazioni sindacali di sei.

Ogni rappresentante sindacale ha diritto a venti ore quadrimestrali di lavoro, cumulabili, di permesso retribuito per l'espletamento del proprio mandato. I permessi dovranno essere richiesti con almeno tre giorni di anticipo alla Direzione dell'Istituto.

I nominativi dei rappresentanti sindacali verranno comunicati alla Direzione dell'Istituto per iscritto.

ART. 14
Permessi per cariche sindacali

Le lavoratrici e i lavoratori componenti i Comitati Direttivi delle Organizzazioni sindacali nazionali, regionali o provinciali di categoria, hanno diritto ai permessi retribuiti ai sensi dell'art. 30 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 per la partecipazione alle riunioni degli organi predetti, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette nel limite massimo di 6 giorni per ogni anno.

I nominativi e le variazioni relative dovranno essere comunicati per iscritto dalle Organizzazioni predette all'Istituto da cui la lavoratrice o il lavoratore dipende.

ART. 15
Aspettativa e permessi per funzioni pubbliche elettive

Alla lavoratrice ed al lavoratore chiamata/o a ricoprire cariche pubbliche elettive o sindacali territoriali, regionali o nazionali viene concessa un'aspettativa per la durata della carica.

Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione.

ART. 16
Assemblea

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

L'Istituto, previo accordo logistico con i richiedenti, 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 massima di 10 ore annue dalle R.S.U. di cui all'art. 13 del presente CCNL.

In assenza delle R.S.U., le dieci ore annue di assemblea sono indette dalle R.S.A. unitamente alle Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto.

Della convocazione della riunione deve essere data alla Direzione dell'Istituto tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno tre giorni. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei Sindacati firmatari del presente CCNL. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utenza.

ART. 17
Affissione e locali per attività sindacale

Le R.S.A./R.S.U. e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, hanno diritto di affiggere su appositi spazi, che il datore di lavoro predispone in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'Istituto, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

In conformità con quanto previsto dall'art. 27 della Legge 300/1970, nelle Istituzioni con almeno 200 dipendenti, alle rappresentanze sindacali aziendali è assegnato permanentemente, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale.

Nelle Istituzioni con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

ART. 18
Contributi sindacali

Le dipendenti ed i dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore della propria Organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dell'1% dello stipendio base mensile e per 13 mensilità.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate in forma scritta, all'Istituto di appartenenza ed alla Organizzazione sindacale interessata.

Le trattenute mensili operate dai singoli Istituti sulle retribuzioni delle addette e degli addetti in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni sindacali sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse, secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni sindacali, con accompagnamento di distinta nominativa e relativo importo.

L'Istituto è tenuto, nei confronti dei terzi, alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle Organizzazioni sindacali.

TITOLO IV
ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 19
Assunzione

1. L'assunzione viene fatta a seguito di domanda scritta nella quale l'interessato dichiari di essere consapevole delle finalità e del carattere cattolico dell'Istituzione.
2. Il personale che accetti l'assunzione collaborerà alla realizzazione di dette finalità in coerenza con i principi cui si ispira l'Istituzione.
3. Il contratto individuale, sottoscritto dalle parti, sarà redatto in triplice copia, una per il lavoratore, una per l'Istituto e una, quando la legge lo richieda, per la Direzione Provinciale del Lavoro.
4. L'assunzione deve essere comunicata al Servizio competente entro il giorno antecedente a quello di instaurazione, ai sensi dell'art. 9-bis D.L. 1° ottobre 1996, n. 510; in caso di urgenza connessa ad esigenze produttive, la comunicazione può essere effettuata entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antecedente al Servizio competente, mediante comunicazione avente data certa di trasmissione, la data di inizio della prestazione, le generalità del lavoratore e del datore di lavoro.
5. Il contratto individuale dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente Contratto e dal Regolamento interno dell'Istituto ove esista.
6. Esso deve inoltre contenere:
   a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato) nei limiti indicati nell'art. 21;
   b) le mansioni e la categoria di inquadramento;
   c) l'orario di lavoro settimanale;

d) il trattamento economico;
e) la durata del periodo di prova;
f) la data di assunzione e, nel caso di contratto a termine, anche la data di cessazione presunta, la motivazione dell'assunzione, la legge che giustifica tale assunzione e, nel caso di supplenza, il nome della persona supplita;
g) la sede di lavoro;
h) l'eventuale cambiamento di sede per attività estiva e/o invernale;
i) la possibilità di trasferimento da sede a sede.

ART. 20
Documenti di lavoro

1. Nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs n. 196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e dalla Legge 4 gennaio 1968 n. 15 e successive modificazioni e integrazioni, all'atto dell'assunzione la lavoratrice e il lavoratore dovranno presentare o consegnare i seguenti documenti:
   a) carta d'identità o documento equipollente;
   b) codice fiscale;
   c) certificato di sana e robusta costituzione e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate se previsto dalla normativa;
   d) documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni per nucleo familiare;
   e) certificato generale penale e dei carichi pendenti o quanto previsto da normative specifiche sulla base del servizio svolto;
   f) libretto sanitario, ove richiesto.
2. E' a carico del lavoratore qualunque rinnovo dei documenti suddetti, richiesti dalla legge.
3. L'assunzione di cittadini stranieri extracomunitari avverrà secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.
4. L'Istituto rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

ART. 21
Rapporti di lavoro a tempo determinato

1. Il rapporto di lavoro del personale dipendente dagli Istituti aderenti all'AGIDAE è a tempo indeterminato.
2. E' consentito il contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi del D.Lgs n. 368/2001 e successive integrazioni e modificazioni, nel rispetto delle successive norme contrattuali.

21.1 Contratto a tempo determinato. Apposizione del termine e contingente

A – Ai sensi del comma 1, art. 21 D.Lgs 81/2015, è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensivo di eventuali proroghe. Qualora il numero delle proroghe sia superiore a 5, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.
E' consentita la stipula di un contratto a tempo determinato in aggiunta ad un sussistente contratto a tempo indeterminato, sia per ragioni di carattere sostitutivo, che per ragioni di carattere organizzativo e produttivo.

1. Sono consentite le proroghe fino a un massimo di 5 volte nell'arco dei complessivi trentasei mesi, a prescindere dal numero di contratti a tempo determinato.
   Concorrono al raggiungimento dei 36 mesi anche i periodi di lavoro prestati nell'Istituto in regime di somministrazione, calcolati nell'ultimo quinquennio.
2. Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23 D.Lgs n. 81/2015, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun datore di lavoro, è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'Istituto al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Il limite percentuale vale per gli Istituti che occupano più di 5 dipendenti; per gli Istituti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Nel computo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato non devono essere compresi i lavoratori accessori, i contratti di collaborazione, i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato.

I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 6 del D.Lgs n. 61/2000, ovvero vengono conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

3. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:
   a) nella fase di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi;
   b) per ragioni di carattere sostitutivo (sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro);
   c) per lo svolgimento di attività stagionali (periodi di epidemie, aumento temporaneo di persone non autosufficienti);
   d) con i lavoratori di età superiore a 50 anni.

B - E' consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, aspettative in genere e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e per la sostituzione di personale religioso in servizio, appartenente alla Congregazione che gestisce l'Istituto dispensato temporaneamente per esigenze di salute, formazione, aggiornamento e/o impegni di responsabilità interni alla Congregazione, anche per parte dell'orario di servizio.
E' consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita pertanto di periodo di intervallo previsto nel successivo articolo 21.5.
E' inoltre consentito il ricorso al contratto a tempo determinato per sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio nell'Istituto, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto stesso.

1. L'apposizione del termine, in tutti i casi di cui alle precedenti lettere A e B, è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto nel quale devono essere specificate la data di presunta scadenza del rapporto e, nei casi di sostituzione, le ragioni e il nominativo del lavoratore assente.
2. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro un massimo di 5 (cinque) giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
3. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro non è superiore a 12 giorni.

21.2 Divieti

1. Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato:
   - per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
   - presso gli Istituti nei quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, e a licenziamenti individuali e plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni;
   - presso Istituti nei quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto anche a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi e solo dopo aver proceduto a quanto previsto al completamento orario del personale part-time, in riferimento a mansioni e attività cui si riferisce il contratto a termine;
   - da parte degli Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

21.3 Disciplina della proroga

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi.
2. La proroga è ammessa, fino ad un massimo di cinque volte per un periodo non superiore a 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
3. Al fine di assicurare la continuità di servizio, è ammessa la proroga del contratto a tempo determinato stipulato per tutti i casi previsti dalla Legge 8 marzo 2000 n. 53, e dal D.Lgs 26 marzo 2001 n. 151, in relazione alla fruizione da parte della lavoratrice e/o lavoratore sostituita/o di:
   a) congedo parentale (astensione facoltativa);
   b) riposi giornalieri per l'allattamento. In tale ipotesi l'orario di lavoro del supplente sarà ridotto limitatamente alle ore necessarie per la fruizione dei sopra citati riposi.

In tale situazione è ammessa esclusivamente la variazione dell'orario lavorativo con il consenso del sostituito.

21.4 Scadenza del termine

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente punto 21.3, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale in atto per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.
2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

21.5 Successione dei contratti

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva nazionale previsto dal D.Lgs n. 81/2015, convengono quanto segue:
2. Nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata non superiore ai 6 mesi e 10 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi.
3. Quando si tratti di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
4. Qualora, per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento **di mansioni di pari livello e categoria,** il rapporto di lavoro fra l'Istituto e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi d'interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso si considera a tempo indeterminato.
5. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, della L. 133/2008, il periodo complessivo di 36 mesi a tempo determinato, oltre il quale il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato, si computa sull'ultimo quinquennio.

21.6 Esclusioni

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente articolo sui contratti a termine, in quanto già disciplinati da specifiche normative ed intese tra le parti:

   - i contratti di somministrazione;
   - i contratti di apprendistato;
   - le attività di stage e tirocinio.

21.7 Principio di non discriminazione

1. Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la 13.ma mensilità, il T.F.R. e ogni altro trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

21.8 Diritto di precedenza e informazione

1. Il dipendente 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 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;
   - il dipendente assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
2. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi (o tre mesi per attività stagionali) dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Decorso tale termine, anche se il lavoratore ha manifestato il proprio interesse a venire di nuovo occupato dal medesimo datore di lavoro, quest'ultimo sarà libero di instaurare un rapporto con un differente lavoratore. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di assunzione individuale.

3. Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
4. Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal CCNL per il personale a tempo indeterminato.

ART. 22
Rapporto di lavoro a tempo parziale

A - Norme di carattere generale

1. Ai sensi del D.Lgs n. 61/2000 e del D.Lgs n. 81/2015, gli Istituti possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per prestazioni di attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
2. Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste dall'articolo relativo alle assunzioni.
3. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
4. Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. In caso contrario si fa riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa.
5. L'orario di lavoro, convenuto tra le parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole di elasticità concordate tra le parti interessate.
6. Nei casi previsti dall'art. 27, la riduzione dell'orario è comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con il preavviso di un mese e prescinde dall'accordo iniziale fra le parti. In tutti gli altri casi, la variazione dell'orario di lavoro è concordata tra le parti e deve risultare da atto scritto.
7. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese competenze fisse e periodiche, nonché indennità di contingenza.
8. Il personale dipendente a part-time fruisce delle ferie con le stesse modalità del personale dipendente con contratto full time.
9. L'eventuale trasformazione dell'orario da part-time a full time, a richiesta degli interessati, ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni.

B - Lavoro supplementare

1. Per il personale assunto part-time è ammesso, per periodi brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre all'orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part-time di tipo orizzontale.
2. Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part-time concordate è ammesso nella misura massima del 15% dell'orario part-time settimanale individuale di riferimento e viene retribuito come ordinario, anche sulle voci di 13.ma mensilità e TFR.
3. Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.
4. Al personale deve essere riconosciuto, con atto scritto, il consolidamento nell'orario settimanale di lavoro ordinario di una quota pari almeno al 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale. Il lavoratore ne deve fare richiesta scritta all'Istituto. Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

C - Clausole elastiche

Le clausole elastiche possono essere previste all'atto dell'assunzione o con successivo accordo scritto tra lavoratore e Istituzione. Il lavoratore ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse

intese fra le parti. La misura massima dell'aumento delle ore non potrà eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale.

1. La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta una maggiorazione della retribuzione oraria in atto, pari al 20%, per le ore effettivamente interessate dalla variazione.
2. Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla clausola elastica nelle ipotesi previste dall'art. 10, primo comma della Legge 20 maggio 1970 n. 300, oppure qualora affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, oppure in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, oppure qualora il lavoratore o la lavoratrice abbia un figlio convivente di età non superiore a tredici anni o abbia un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della Legge n. 104 del 1992.
3. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro o di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (fatta eccezione per quanto previsto dall'art. 27 del presente CCNL), o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

D - Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, D.Lgs n. 81/2015, il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

E - Priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, D.Lgs n. 81/2015, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
2. In caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap a norma dell'articolo 3 della Legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
3. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. Decorso il periodo del congedo, il lavoratore riprende il normale orario di lavoro individuale.
5. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Al di fuori dei casi di cui alle lettere precedenti, l'Istituzione, al momento in cui procederà a nuove conversioni di rapporti da tempo pieno a part-time, terrà in particolare considerazione le richieste di trasformazione avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti circostanze, indicate secondo valori decrescenti di priorità:

1. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà;
2. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
3. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore ai 3 anni;
4. situazione dei dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo.

L'Istituzione favorisce la possibilità di passaggio a part-time per il personale femminile al rientro della maternità per un periodo predeterminato, fino al compimento di tre anni del bambino, senza successiva variazione temporale dell'orario di lavoro così come stabilito in sede di concessione del part-time.

ART. 23
Somministrazione di lavoro a tempo determinato

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere attivato nel rispetto dei successivi punti e nelle seguenti fattispecie:
   - per particolari punte di attività;
   - per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;
   - per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente disponibili nell'Istituto.
2. I lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro impegnati per le fattispecie sopra individuate non potranno superare per ciascun trimestre il 5% delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti occupati nell'Istituto.
3. Alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste dal presente Contratto e dai diversi livelli di contrattazione.
4. Annualmente, l'Istituto che utilizza il contratto di somministrazione, anche per il tramite dell'AGIDAE, è tenuto a comunicare alle Rappresentanze Sindacali Aziendali ovvero alla Rappresentanza Sindacale Unitaria o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione conclusi, la durata di ciascuno degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

E' vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione lavoro negli Istituti:

- che siano stati interessati, nei 12 mesi precedenti, da licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa avvenga per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto o che abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- nei quali siano in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario anche in rapporto all'applicazione del contratto di solidarietà difensivo, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;
- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- da parte degli Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente.

ART. 24
Apprendistato professionalizzante

Le OO.SS. e l'AGIDAE, considerata la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le Direttive dell'Unione Europea, alla luce delle normative introdotte

dal D.Lgs n. 81/2015, riconoscono nell'istituto dell'apprendistato uno strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro, teso a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere d'istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato a causa mista finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
b) contratto di apprendistato professionalizzante;
c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le parti concordano la presente disciplina sperimentale del solo istituto dell'apprendistato definito "professionalizzante" di cui alla precedente lettera b) per consentire all'interno degli Istituti associati il rilancio dell'occupazione soprattutto giovanile. Per quanto riguarda le altre forme di apprendistato, le parti si impegnano ad incontrarsi per successivi approfondimenti nel quadro normativo generale.

1 - Disciplina generale

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore con contratto di apprendistato è necessario un contratto in forma scritta nel quale debbono essere indicati la prestazione di lavoro, le relative mansioni, il periodo di prova, la durata del contratto di apprendistato, il livello di inquadramento iniziale e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita, il piano formativo individuale (secondo lo schema contenuto nell'Allegato al presente accordo) che contiene i percorsi formativi ed uno sviluppo di competenze diverse ed ulteriori, anche di tipo integrativo, rispetto a quelle maturate dal lavoratore.

I contratti di apprendistato sono soggetti al preventivo visto della Commissione Paritetica Nazionale che esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alla disciplina di legge in materia di apprendistato da rilasciare entro 15 gg. dalla convocazione della Commissione.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 gg. consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato. Durante lo svolgimento del contratto di apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

2 - Assunzione

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti nella misura massima del 30% del personale dipendente compreso quello assunto a tempo determinato.

Possono altresì essere assunti, ai sensi dell'art. 4 D.Lgs n. 81/2015, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione indipendentemente dal limite di età.

3 - Tutor

L'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti nell'allegato e delle previsioni contenute nel presente Accordo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno o esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

La funzione di referente interno potrà essere ricoperta anche da un lavoratore dipendente in possesso di requisiti professionali adeguati che dovrà avere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. Nel caso in cui l'Istituto intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura di formazione esterna messa a disposizione dall'Associazione datoriale, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

L'indennità per l'attività di tutoring è pari alla retribuzione oraria del livello di appartenenza per le ore effettivamente svolte.

4 - Attività formativa: durata e contenuti

Ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs n. 81/2015, comma 2, la durata della formazione varia da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 36 mesi. Il piano individuale formativo ha la durata complessiva di 120 ore nell'arco dei 36 mesi e rapportata e riproporzionata in caso di contratti di apprendistato di durata inferiore a 36 mesi.

Gli Istituti potranno avvalersi, per l'erogazione della formazione pubblica, della Fondazione Agidae Labor, struttura formativa accreditata per l'erogazione di formazione di base e trasversale di cui al DGR n. 41 del 3/02/2012 nell'ambito di contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

5 - Durata del rapporto di apprendistato

La durata minima del contratto di apprendistato è pari a 6 mesi. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

CATEGORIA	DURATA
A2	6 mesi
A3	12 mesi
B2	24 mesi
C1	24 mesi
C2	24 mesi
D	36 mesi

6 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri Istituti, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno riconosciute dal nuovo datore di lavoro, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

7- Trattamento normativo ed economico

L'apprendista ha diritto, per l'intera durata dell'apprendistato, compresi i periodi di formazione esterna all'azienda, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli è stato assunto.

I livelli di inquadramento professionale ed il conseguente trattamento economico per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato saranno i seguenti:

- 80% della retribuzione, per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 90% della retribuzione, per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente conseguita.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

ART. 25
Periodo di prova

L'assunzione in servizio delle lavoratrici e dei lavoratori avviene con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore ai seguenti periodi:

- 1 mese di calendario per le dipendenti ed i dipendenti inquadrati nella categoria A;
- 2 mesi di calendario per le dipendenti ed i dipendenti inquadrati nella categoria B;
- 3 mesi di calendario per le dipendenti ed i dipendenti inquadrati nelle categorie C e D;
- 4 mesi di calendario per le dipendenti ed i dipendenti inquadrati nelle categorie E ed F;
- 1 mese di calendario per i contratti a tempo determinato.

Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di relativa indennità.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente Contratto, salvo quanto diversamente stabilito dal Contratto stesso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il

periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro, nonché i ratei di ferie, di tredicesima e di trattamento di fine rapporto.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, la lavoratrice ed il lavoratore potranno essere ammessi a completare il periodo di prova qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 60 gg.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore si intenderanno confermati in servizio.

ART. 26
Preavviso di licenziamento e dimissioni

Salvo l'ipotesi di cui al punto e) dell'art. 34, il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue:

- categorie A-B: 30 giorni;
- categorie C-D: 60 giorni;
- categorie E-F: 90 giorni.

La sopravvenuta malattia interrompe il preavviso che può essere completato allo scadere dell'evento o indennizzato.

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

Le parti possono concordare di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo d'indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso, l'Istituto concederà alla lavoratrice ed al lavoratore, a richiesta, dei permessi retribuiti, per complessive 15 ore, per la ricerca di una nuova occupazione.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

In caso di chiusura degli Istituti il periodo di preavviso è di quattro mesi.

ART. 27
Risoluzione del rapporto di lavoro

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

L'Istituto deve sempre comunicare per iscritto il licenziamento alla lavoratrice ed al lavoratore.

Il licenziamento della dipendente e del dipendente non può che avvenire per giusta causa o per giustificato motivo.

La lavoratrice e il lavoratore può chiedere, entro 15 gg. dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso la parte datoriale deve, nei 7 gg. dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta alla parte datoriale.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 gg. dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà della lavoratrice e del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'Organizzazione sindacale firmataria del presente Accordo diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi quando richiesti nei termini di legge ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi precedenti è inefficace.

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Fermo restando quanto previsto dalla L. 223/1991, nel caso di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze più di quindici lavoratori nella stessa unità produttiva o nello stesso Comune o comunque più di sessanta complessivamente, deve seguire la specifica procedura prevista dall'art. 7 della Legge 604/1966, così come modificato dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92.

a) Il datore di lavoro che ritenga di trovarsi in una delle situazioni che rendono necessario per motivi oggettivi il licenziamento di un lavoratore, prima di formalizzare il recesso dal contratto di lavoro, deve

inviare alla Direzione Territoriale del Lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e, per conoscenza, al lavoratore, una comunicazione in forma scritta in cui siano indicati:

- l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo;
- gli specifici motivi alla base del licenziamento;
- le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

b) Entro il termine perentorio di sette giorni decorrenti dalla data di ricezione della comunicazione, la Direzione Territoriale del Lavoro deve convocare il datore di lavoro e il lavoratore per un incontro, consistente in un tentativo di conciliazione, da svolgersi dinanzi alla Commissione Provinciale di Conciliazione prevista dall'articolo 410 c.p.c.

c) L'incontro dovrà svolgersi e concludersi entro venti giorni (di calendario) dal momento in cui la Direzione Territoriale del Lavoro ha trasmesso la convocazione (salvo, naturalmente, che le parti non ritengano, di comune accordo, di proseguire i contatti nel tentativo di raggiungere un accordo). Durante l'incontro, datore di lavoro e lavoratore potranno farsi assistere dalle rispettive Organizzazioni di rappresentanza ovvero da un avvocato o da un consulente del lavoro.

d) Al termine dei venti giorni (o del più lungo periodo concordato tra le parti o del periodo di sospensione dovuto a legittimo e documentato impedimento del lavoratore), se non si è trovato un accordo, il datore di lavoro potrà comunicare il licenziamento al lavoratore nel rispetto delle seguenti condizioni:

- forma scritta;
- specificazione dei motivi che lo hanno determinato;
- rispetto del diritto del lavoratore a prestare il contrattuale periodo di preavviso oppure, in alternativa, a ricevere la relativa indennità sostitutiva.

LICENZIAMENTO/RIDUZIONE D'ORARIO PER CAUSA DI FORZA MAGGIORE

In caso di ristrutturazione o riduzione dell'attività, gli Istituti con più di 15 dipendenti valuteranno la possibilità di trasformare l'orario di lavoro a part-time per salvaguardare l'occupazione. In caso ciò non fosse possibile, potranno procedere al licenziamento secondo la seguente graduatoria.

Si seguirà, nel rispetto delle singole categorie di appartenenza e delle mansioni espletate, il criterio dell'anzianità di servizio dopo aver licenziato:

- chi gode di pensione ordinaria,
- chi è in possesso dei requisiti di pensionabilità.

Nel caso di parità, si valuteranno i carichi familiari desumendoli dalla dichiarazione IRPEF per le maggiori detrazioni e, in caso di ulteriore parità, il provvedimento sarà adottato nei riguardi di chi ha minore età.

In caso di passaggio a mansioni inferiori, di queste ultime verrà attribuita la qualifica e la retribuzione.

Nella formulazione della graduatoria si tenga presente che:

1. sono esclusi:
   - le religiose ed i religiosi che appartengono alla stessa Congregazione che gestisce l'Istituto;
   - le lavoratrici in periodo di interdizione per maternità;
2. ai fini dell'anzianità, le frazioni di mese eccedenti i 15 giorni sono considerate mese intero e le frazioni fino a 15 giorni non sono considerate;
3. sono esclusi dal conteggio dell'anzianità i rapporti a tempo determinato.

CHIUSURA DEGLI ISTITUTI

Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura dell'Istituto, il gestore ne darà informazione tempestiva al personale interessato. L'Istituto trasmetterà l'elenco del personale licenziato all'AGIDAE che provvederà ad informare gli Istituti della provincia per favorirne l'eventuale assunzione.

In caso di chiusura parziale il preavviso rientra nei limiti dell'art. 26.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Quando in Istituti con più di 15 dipendenti si dovesse procedere al licenziamento di almeno 5 dipendenti in 120 giorni per i motivi di cui al presente punto, si applicherà la normativa del punto precedente, dopo aver esperito la procedura di cui alla legislazione vigente.

Gli Istituti, perciò, devono:

1. darne comunicazione preventivamente alle R.S.A./R.S.U. e alla Direzione Provinciale del Lavoro e/o alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria;

2. entro 7 giorni dalla comunicazione, manifestare alle OO.SS. e all'AGIDAE la loro disponibilità per un esame congiunto dell'applicazione della graduatoria sopracitata;
3. entro 45 giorni dal ricevimento della comunicazione, esaurire la procedura ed inviare alla Direzione Provinciale del Lavoro verbale della decisione raggiunta.
   L'Istituto procederà, poi, al licenziamento delle lavoratrici e dei lavoratori nel rispetto dei termini di preavviso.

APPALTI/CAMBIO DI GESTIONE

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

- la parte datoriale, nel caso di cessazione della gestione dell'attività o servizio, o di parte di questi, ne darà formale, preventiva e tempestiva informazione alle R.S.A./R.S.U. ed alle Organizzazioni sindacali territoriali;
- la parte subentrante, in quanto applicante il CCNL AGIDAE, anch'essa con la massima tempestività, e comunque prima del verificarsi dell'evento, darà a sua volta formale informazione alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione e si impegna a garantire le eventuali migliori condizioni economiche già percepite da ogni lavoratrice e lavoratore, ivi compresi, se dovuti, gli scatti di anzianità.

ART. 28
Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'Istituto riconsegnerà alla lavoratrice ed al lavoratore i dovuti documenti regolarmente aggiornati e di essi la lavoratrice ed il lavoratore rilasceranno regolare ricevuta.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'Istituto dovrà rilasciare, a richiesta della lavoratrice e del lavoratore, un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni svolte dalla stessa lavoratrice e dallo stesso lavoratore.

ART. 29
Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della L. 29 maggio 1982, n. 297.

L'erogazione alla lavoratrice e al lavoratore dell'anticipazione ivi prevista, trascorsi ulteriori 5 anni dalla prima, potrà essere richiesta una seconda volta, nel rispetto dei criteri previsti dalla norma.

In aggiunta ed in subordine, alle anticipazioni previste dalla legge, si riconoscerà l'anticipo del T.F.R. anche per:

- la ristrutturazione della prima casa di abitazione;
- danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturali;
- spese pre-adottive in caso di adozioni internazionali;
- spese matrimonio del dipendente o figli;
- tasse universitarie per dipendente o figli, nell'ambito del regolare svolgimento del piano di studi.

ART. 30
Previdenza complementare

Le parti, avendo già definito nei CCNL precedenti i costi contrattuali per la previdenza complementare, entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL definiranno il fondo contrattuale a cui far riferimento per le adesioni.

ART. 31
Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI)

Le parti convengono di introdurre, in via sperimentale, per tutti i lavoratori, l'istituto dell'Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI).

Per la copertura dell'Assistenza Sanitaria Integrativa è dovuto un contributo, per ogni lavoratore, a carico del datore di lavoro, pari a 5,00 euro mensili per tredici mensilità.

Potrà altresì aderire all'ASI, alle stesse condizioni il personale religioso appartenente agli enti datoriali, nonché il personale religioso comunque facente parte di ordini e Congregazioni religiosi residenti in Italia.

Per l'avvio del nuovo sistema ASI, le parti si incontreranno entro il 30/04/2017 per rendere effettivo il servizio.

TITOLO V
COMPORTAMENTI IN SERVIZIO

ART. 32
Comportamento in servizio

La lavoratrice ed il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, devono impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla Direzione dell'Istituto ed alle regole dello stesso, osservando in modo scrupoloso i propri doveri. Il Regolamento interno predisposto dall'Istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei dipendenti all'atto dell'assunzione o al momento della successiva compilazione e affisso in luogo pubblico per la consultazione.

Esso non può contenere norme in contrasto con il presente CCNL e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per eventuali successive modifiche.

ART. 33
Ritardi ed assenze

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice ed il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria ed ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 34 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

ART. 34
Provvedimenti disciplinari

Indicazione dei provvedimenti disciplinari

In conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'Istituto:

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

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

L'Istituto non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 10 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice ed il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 10 giorni, ove l'Istituto non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, lo stesso potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 6 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, la lavoratrice o il lavoratore alla/al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della Organizzazione sindacale alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora l'Istituto non provveda entro 10 giorni dall'invito dell'Ufficio del Lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari

a) Rimprovero verbale

Nel caso di infrazioni di lieve entità, alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

b) Rimprovero scritto

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice ed il lavoratore, se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.

c) Multa

Vi si incorre per:

1. inosservanza dell'orario di lavoro;
2. assenza non giustificata non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituto, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
4. irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
5. mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle Istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5, la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'Istituto di comminare alla lavoratrice ed al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

d) Sospensione

Vi si incorre per:

1. inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
2. assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Istituto, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
4. presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
5. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3 del

provvedimento di licenziamento;
6. insubordinazione verso i superiori;
7. irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
8. assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
9. rifiuto ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritto può fare incorrere la lavoratrice ed il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

e) Licenziamento

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

1. assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
2. assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
3. abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
4. inosservanza delle norme mediche per malattia;
5. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
6. danneggiamento volontario alla eventuale attrezzatura affidata;
7. litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
8. furto nell'Istituto di beni a chiunque appartenenti;
9. esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
10. contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
11. azioni in grave contrasto con i principi dell'Istituto;
12. gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lettere a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

ART. 35
Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori per eventuali danni causati all'utenza o verso terzi di cui all'art. 5 della Legge 13 maggio 1985, n. 190, verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'Istituto.

ART. 36
Ritiro della patente

Alla lavoratrice ed al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio è tenuta/o al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco sia dall'autorità 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.

Alla lavoratrice o al lavoratore in questo periodo potranno essere assegnati, previo accordo tra le parti in sede di Istituto, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori; in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.

ART. 37
Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio

L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio, sarà oggetto di confronto applicativo tra le parti in sede di Istituto al fine della verifica delle esigenze e dei relativi interventi.

TITOLO VI
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 38
Sistema di classificazione del personale e categorie di inquadramento

La capacità e la responsabilità nel lavoro del personale addetto, per la rilevanza propria che assumono in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo, necessitano di interventi che ne promuovano lo sviluppo in coerenza, da un lato con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio, dall'altro con quelle organizzative di efficienza e produttività delle aziende.

In un contesto di grande e rapida evoluzione e diffusione dei servizi resi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra: organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento del personale.

La richiesta disponibilità all'integrazione e all'intercambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse posizioni lavorative, dovranno costituire elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.

Con il presente sistema di classificazione del personale le parti ritengono, appunto, di introdurre uno strumento atto a consentire un corretto equilibrio tra la valorizzazione dell'autonomia organizzativa degli Istituti destinatari del presente CCNL e le esigenze di sviluppo professionale dei dipendenti stessi.

Le norme sull'inquadramento e classificazione del personale tendono al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, all'accrescimento dell'efficacia della gestione, alla razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, favorendo la motivazione del personale attraverso il riconoscimento delle professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.

Il sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate, rispettivamente, **A, B, C, D, E, F.** Ogni categoria è composta da 6 posizioni economiche. La corrispondenza delle posizioni economiche alle rispettive categorie è indicata all'art. 39.

L'inquadramento del personale è determinato in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

I profili professionali illustrati hanno carattere esemplificativo.

ART. 39
Declaratoria delle categorie

Le categorie di cui all'articolo precedente sono individuate mediante le seguenti declaratorie.

AREA SOCIO-SANITARIA

Istituzioni che gestiscono servizi di tipo socio-assistenziale, previsti dalle attuali disposizioni legislative regionali.

Categoria A: appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali e tecnici.

Accedono alla

Posizione Economica A2 i seguenti

***Profili*:** addetta/o alla pulizie, custode, fattorina/o, portiera/e.

Il personale neo assunto è inquadrato nella posizione economica A2, e dopo un periodo di 9 mesi di permanenza nella posizione A2, passa automaticamente alla posi-zione economica A3.

Posizione Economica A3 i seguenti

Profili: operatore generico ai servizi generali (cucina, guardaroba, mensa, sala), operaia/o generica/o, portiera/e centralinista, accompagnatrice/ore.

Categoria B: appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, tecnici, amministrativi, socio-assistenziali.

Accedono alla

Posizione Economica B2 i seguenti

Profili: operatore qualificato ai servizi generali, tecnici e amministrativi, operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio–assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o, cameriera/e, bagnina/o.

Categoria C: appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, tecnici, amministrativi, sanitari, socio-assistenziali.

Accedono alla

Posizione Economica C1 i seguenti

Profili: operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, impiegata/o d'ordine, addetta/o alla segreteria, aiuto economa/o, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza.

Accedono alla

Posizione Economica C2 i seguenti

Profili: educatrice/ore senza titolo, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore, animatrice/ore con titolo, O.S.S., infermiera/e generica/o, impiegata/o di concetto, segretaria/o.

Categoria D: appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi.

Accedono alla

Posizione economica D i seguenti

Profili: impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, economica, responsabile biblioteca e/o archivio anche di carattere tecnico.

Posizione economica D1 i seguenti

Profili: educatrice/ore professionale, assistente sociale, psicologa/o, infermiera/e professionale, fisioterapista, psicomotricista, terapista occupazionale, logopedista e tutti gli altri profili sanitari laureati, istruttrice/ore di attività sportive. Responsabile CED. Responsabile sistema gestione qualità.

Categoria E: appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali.

Accedono alla

Posizione Economica E1 i seguenti

Profili: capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici, educatrice/ore professionale coordinatrice/ore, fisioterapista coordinatrice/ore, psicomotricista coordinatrice/ore, terapista occupazionale coordinatrice/ore, logopedista coordinatrice/ore.

Accedono alla

Posizione Economica E2 i seguenti

Profili: coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi.

Categoria F: appartengono a questa categoria lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi, sanitari, socio-assistenziali.

Accedono alla

Posizione Economica F1 i seguenti

Profili: responsabile area.

Accedono alla

Posizione Economica F2 i seguenti

Profili: direttrice/ore generale.

AREA SOCIO-ASSISTENZIALE EDUCATIVA

Istituti che perseguono, a norma delle costituzioni o dello statuto, finalità di culto, religione, assistenza e beneficenza, quali servizi per soggetti in stato di disagio sociale, comunque denominati.

Categoria A: appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali e tecnici.

Accede alla

Posizione Economica A il seguente profilo:

personale senza titolo specifico, addetto a prestazione esclusivamente di attesa notturna nelle comunità per minori, laddove non sia possibile garantire la presenza con il personale già assunto di cui all'art. 48. Dette assunzioni saranno rivolte prevalentemente a persone disoccupate, in cassa integrazione e studenti.

Accedono alla

Posizione Economica A2 i seguenti

Profili: addetta/o alla pulizie, custode, fattorina/o, portiera/e.

Il personale neo assunto è inquadrato nella posizione economica A2, e dopo un periodo di 9 mesi di permanenza nella posizione A2, passa automaticamente alla posizione economica A3.

Posizione Economica A3 i seguenti

Profili: operatore generico ai servizi generali (cucina, guardaroba, mensa, sala), operaia/o generica/o, portiera/e centralinista, accompagnatrice/ore.

Categoria B: appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, tecnici, amministrativi, socio-assistenziali, educativi e di accoglienza.

Accedono alla

Posizione Economica B2 i seguenti

Profili: operatore qualificato ai servizi generali, tecnici e amministrativi, operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio–assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o, personale educativo esclusivamente di attesa notturna, cameriera/e, bagnina/o.

***Categoria C*:** appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, tecnici, amministrativi, sanitari, socio-assistenziali, educativi e di accoglienza.

Accedono alla

Posizione Economica C1 i seguenti

Profili: operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, impiegata/o d'ordine, addetta/o alla segreteria, aiuto economa/o, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, responsabile di sala, aiuto biblioteca e/o archivio.

Accedono alla

Posizione Economica C2 i seguenti

Profili: educatrice/ore senza titolo, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore, animatrice/ore con titolo, O.S.S., infermiera/e generica/o, operatore/trice di comunità terapeutica, impiegata/o di concetto, segretaria/o, accompagnatrice/ore anche di gruppo.

Categoria D: appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi.

Accedono alla

Posizione economica D i seguenti

Profili: impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, economica, responsabile biblioteca e/o archivio anche di carattere tecnico.

Posizione economica D1 i seguenti

Profili: educatrice/ore professionale, assistente sociale, psicologa/o, infermiera/e professionale, terapista occupazionale, logopedista, istruttrice/ore di attività sportive. Responsabile CED. Responsabile sistema gestione qualità.

***Categoria E*:** appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi.

Accedono alla

Posizione Economica E1 i seguenti

Profili: capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici, educatrice/ore professionale coordinatrice/ore, fisioterapista coordinatrice/ore, psicomotricista coordinatrice/ore, terapista occupazionale coordinatrice/ore, logopedista coordinatrice/ore.

Accedono alla

Posizione Economica E2 i seguenti

Profili: coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi.

Categoria F: appartengono a questa categoria lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi, sanitari, socio-assistenziali, educativi.

Accedono alla

Posizione Economica F1 i seguenti

Profili: responsabile area.

Accedono alla

Posizione Economica F2 i seguenti

Profili: direttrice/ore generale.

AREA ACCOGLIENZA – SERVIZI – ATTIVITA' ARTISTICHE, CULTURALI E SPORTIVE

Case di accoglienza, Istituzioni preposte alla gestione di attività artistico-culturali, uffici di Curie, Diocesi, Parrocchie o Associazioni ecclesiali.

Categoria A: appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali e tecnici.

Accedono alla

Posizione Economica A2 i seguenti

Profili: addetta/o alla pulizie, custode, fattorina/o, portiera/e.

Il personale neo assunto è inquadrato nella posizione economica A2, e dopo un periodo di 9 mesi di permanenza nella posizione A2, passa automaticamente alla posizione economica A3.

Posizione Economica A3 i seguenti

Profili: operatore generico ai servizi generali (cucina, guardaroba, mensa, sala), operaia/o generica/o, portiera/e centralinista, accompagnatrice/ore.

Categoria B: appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, tecnici, amministrativi di accoglienza.

Accedono alla

Posizione Economica B2 i seguenti

Profili: operatore qualificato ai servizi generali, tecnici e amministrativi, operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, cameriera/e, bagnina/o.

Categoria C: appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti d'intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, tecnici, amministrativi di accoglienza.

Accedono alla

Posizione Economica C1 i seguenti

Profili: operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, impiegata/o d'ordine, addetta/o alla segreteria, aiuto economa/o, animatrice/ore senza titolo, responsabile di sala, aiuto biblioteca e/o archivio, addetta/o alla reception.

Accedono alla

Posizione Economica C2 i seguenti

Profili: educatrice/ore senza titolo, capo cuoca/o, impiegata/o di concetto, segretaria/o, addetto alla comunicazione, accompagnatrice/ore anche di gruppo, responsabile della reception.

Categoria D: appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi e tecnici.

Accedono alla

Posizione economica D i seguenti

Profili: impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, economica, responsabile biblioteca e/o archivio anche di carattere tecnico.

Posizione economica D1 i seguenti

Profili: responsabile CED. Responsabile sistema gestione qualità.

***Categoria E*:** appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi.

Accedono alla

Posizione Economica E1 i seguenti

Profili: capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici.

Accedono alla

Posizione Economica E2 i seguenti

Profili: coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi.

Categoria F: appartengono a questa categoria lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi.

Accedono alla

Posizione Economica F1 i seguenti

Profili: responsabile area.

Accedono alla

Posizione Economica F2 i seguenti

Profili: direttrice/ore generale.

ART. 40
Mansioni promiscue e variazioni temporanee delle mansioni

La lavoratrice o il lavoratore deve essere adibita/o alle mansioni per le quali è stata/o assunta/o e a quelle corrispondenti alle categorie ed alle posizioni economiche superiori che abbia successivamente acquisito, in conformità all'art. 13 della Legge del 20 maggio 1970 n. 300.

La lavoratrice o il lavoratore, purché in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti, può essere assegnata/o temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o posizione economica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica della lavoratrice o del lavoratore medesima/o.

Alla lavoratrice o al lavoratore chiamata/o a svolgere mansioni inerenti a categoria o posizione economica superiore alla sua, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della loro esplicazione, una retribuzione maggiorata della differenza retributiva fra la posizione economica o categoria superiore e quella di inquadramento.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione della stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratrice o di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi.

Quando la dipendente o il dipendente sia addetta/o a mansioni promiscue, la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima le/gli verrà pure attribuita la qualifica, sempre che questa sia prevalente rispetto all'orario espletato e fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidatele/gli.

ART. 41
Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica

Nel caso in cui alla lavoratrice e al lavoratore venga riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, l'Istituto esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, per recuperare la lavoratrice e il lavoratore al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori.

Dal momento del nuovo inquadramento, la lavoratrice e il lavoratore seguiranno la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale.

ART. 42
Trattamento economico conseguente al passaggio al livello funzionale superiore

Nel caso di passaggio ad una categoria o ad una posizione economica superiore, il nuovo inquadramento retributivo verrà effettuato con l'attribuzione della retribuzione in godimento maggiorata della differenza tra la posizione economica iniziale della nuova categoria di inquadramento e il valore iniziale della posizione economica di provenienza.

TITOLO VII
ORARIO DI LAVORO

ART. 43
Orario normale di lavoro

L'orario normale di lavoro è stabilito in 38 (trentotto) ore settimanali.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dall'Istituto.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso alla lavoratrice ed al lavoratore una giornata di riposo cadente normalmente di domenica. Qualora in detta giornata venga richiesta la prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno feriale della settimana e, comunque, secondo le vigenti disposizioni di legge, cui il presente Contratto rinvia esplicitamente.

In relazione alla peculiarità dell'Area accoglienza-servizi-attività artistiche, culturali e sportive, potranno

essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali anche in fasce orarie differenti.

Possono essere concordate tra le parti durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore con le adeguate compensazioni e, inoltre, articolazioni basate su una quantificazione annuale.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello ordinario riferito al primo comma.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Le prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potranno essere effettuate per un numero di settimane superiore a tredici, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale.

ART. 44
Lavoro straordinario

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro normale o programmato stabilito dall'art. 43.

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 120 ore annue per dipendente.

Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario valgono le maggiorazioni sotto indicate riferite ai minimi contrattuali conglobati:

a) lavoro diurno straordinario: 35%
b) lavoro notturno straordinario: 40%
c) lavoro festivo diurno straordinario: 50%
d) lavoro festivo notturno straordinario: 60%.

La prestazione straordinaria eseguita nelle festività di cui all'art. 52 o nelle giornate programmate come riposo settimanale per le prestazioni non a turno è considerato straordinario festivo.

ART. 45
Banca delle ore

La banca delle ore si costituisce, su accordo tra le parti a livello aziendale, tenendo conto delle articolazioni orarie di cui all'art. 43, con l'accantonamento mensile delle ore di lavoro supplementare e straordinario che, saranno accumulate e resteranno a disposizione del lavoratore per l'anno di maturazione ed il semestre successivo. Le ore accantonate, per le quali deve essere immediatamente corrisposta la maggiorazione, sono indicate mensilmente in busta paga.

Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite, in qualunque periodo dell'anno, come brevi permessi retribuiti e, quando saranno richieste a copertura dell'intera giornata, saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nella banca ore verrà accumulato anche l'accantonamento di ore che il lavoratore o la lavoratrice, nel corso dell'anno, maturano a vario titolo. A titolo esemplificativo e non esaustivo, confluiranno nella banca ore le residue ore di riduzione oraria di cui all'art. 54, i riposi compensativi delle festività lavorate di cui all'art. 52, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo, ed in genere ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.

Ulteriori articolazioni dell'istituto, la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale, ai sensi dell'art. 6.2.

Le Istituzioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi all'anno precedente e non fruiti.

ART. 46
Lavoro notturno

Per lavoro notturno s'intende quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori verrà corrisposta, per ogni ora di lavoro notturno prestata, una

maggiorazione del 15% della quota oraria lorda spettante.

Il lavoratore può chiedere di essere esonerato dal lavoro notturno nei seguenti casi:

- per la sovrapposizione completa dei turni, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti dalla stessa azienda/ente con figli fino a sei anni di età;
- per le situazioni monoparentali, ivi compreso il genitore unico affidatario, sino al compimento del dodicesimo anno di età del figlio convivente;
- in caso di parti gemellari anche oltre i periodi di legge;
- in caso di effettuazione di terapie salvavita;
- in caso di unica assistenza di padre o madre non ricoverati affetti da demenza senile certificata (e similiari).

ART. 47
Lavoro festivo

Alle lavoratrici ed ai lavoratori il cui turno di servizio è prestato in giorno festivo (domeniche e festività di cui all'art. 52) compete, per ogni ora di lavoro festivo ordinario prestato, una maggiorazione del 15% della quota oraria lorda spettante.

ART. 48
Indennità per presenza notturna

1. Esclusivamente alle figure educative operanti in strutture socio-assistenziali per minori, al fine di garantire la continuità di presenza educante, può essere richiesta, previo accordo sottoscritto dalle parti, la presenza notturna per non più di 3 notti per settimana, assicurando un ambiente adeguato per il riposo. Per ogni notte di presenza sarà riconosciuta una indennità forfettaria lorda di € 35,00. Le ore di presenza notturna non saranno conteggiate come orario di lavoro.
   La richiesta dei gestori come l'adesione della lavoratrice e del lavoratore sono revocabili con due mesi di preavviso.
2. L'Istituto, esclusivamente nelle comunità per minori, laddove non sia possibile garantire la presenza con il personale di cui al punto precedente, potrà anche assumere apposito personale, senza titolo specifico, con mansione di PRESTAZIONE ESCLUSIVAMENTE D'ATTESA notturna, inquadrato nella categoria A. La prestazione potrà essere compresa in una fascia oraria dalle ore 20.00 alle ore 8.00. Dette assunzioni saranno rivolte prevalentemente a persone disoccupate, in cassa integrazione, studenti.

NORMA TRANSITORIA

Il personale già in servizio al livello B2 con retribuzione percentualizzata al 60% e mansioni esclusivamente di attesa notturna, di cui all'art. 47.2 del CCNL 1.01.2010, con decorrenza 1.04.2017 è inquadrato nella categoria A, secondo quanto previsto dal presente articolo.

ART. 49
Disponibilità

Il dipendente che, al di fuori del proprio orario di lavoro, su richiesta dell'Istituto, accetti di rientrare in servizio per sostituire altri lavoratori assenti, ha diritto a una indennità di 15 euro, oltre ai permessi retribuiti pari al numero delle ore lavorate e compensate.

ART. 50
Reperibilità

Per reperibilità s'intende la disponibilità per il lavoratore al rientro in servizio durante il periodo di riposo su richiesta dell'Istituto.

Il nastro orario di reperibilità, concordato tra le parti, non potrà comunque essere superiore a dodici ore consecutive nell'arco delle 24 ore giornaliere.

L'Istituto non potrà richiedere la reperibilità più di 8 volte al mese.

Il lavoratore in reperibilità sarà compensato con una indennità oraria di 1,5 euro.

In caso di servizio prestato, al lavoratore va comunque garantita una pausa di 11 ore prima della ripresa del servizio effettivo.

Nel caso di richiamo in servizio il lavoratore verrà retribuito per le ore prestate ed eventuali maggiorazioni, se dovute.

ART. 51
Riposo giornaliero

1. Tutte le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero di 11 ore consecutive, nonché al riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.
2. Le parti concordano che per il personale impegnato in lavoro organizzato in turni continuativi ed avvicendati, è possibile in via eccezionale derogare al principio della consecutività del riposo giornaliero, con periodi equivalenti di riposo compensativo. In ogni caso il riposo giornaliero non potrà essere inferiore a nove ore consecutive. Le modalità e le clausole per poter accedere a detta deroga, così come le misure compensative, devono essere oggetto di accordo in contrattazione aziendale, ai sensi dell'art. 6.2.

TITOLO VIII
FESTIVITA' E FERIE

ART. 52
Festività

Le lavoratrici e i lavoratori usufruiscono, percependo la normale retribuzione, di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

1) Capodanno
2) Epifania
3) Anniversario della Liberazione (25 aprile)
4) Lunedì di Pasqua
5) Festa del lavoro (1° maggio)
6) Festa della Repubblica (2 giugno)
7) Assunzione della Madonna
8) Festa di tutti i Santi
9) Immacolata Concezione
10) Santo Natale
11) Santo Stefano
12) Santo Patrono (a Roma tale festività ricorre il 29 giugno).

A) Festività cadente di domenica o nel giorno di riposo settimanale

Nel caso in cui una delle festività sopra indicate cada nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione viene corrisposto un ulteriore importo pari alla retribuzione normale di fatto giornaliera (1/26).

B) Festività lavorata

La lavoratrice e il lavoratore che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno diritto alla retribuzione delle ore lavorate, maggiorata del 15%.

Il recupero della festività non goduta verrà retribuito con 1/26 della retribuzione globale di fatto, oppure, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Istituto, con un corrispondente riposo da fruire, entro sessanta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'Istituto in accordo con l'interessata/o.

C) Festività lavorata nel giorno di riposo settimanale

In caso di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale e nel quale venga richiesta la prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo in altro giorno stabilito dall'Istituto in accordo con l'interessata o l'interessato, fermo restando il pagamento relativo alla maggiorazione del lavoro straordinario festivo.

ART. 53
Ferie

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di 33 gg. lavorativi per anno, comunque calcolati su di una settimana lavorativa di 6 gg, comprensive delle festività abolite dalla legge.

In occasione della fruizione del periodo di ferie, decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

Il periodo di ferie consecutive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese a livello di Istituto.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione dell'Istituto, relativamente a 2 settimane di ferie da godere nel periodo 1.6/30.9, previo esame congiunto in sede di Istituto, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'Istituto.

Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice e dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la Direzione dell'Istituto e ferme restando le esigenze di servizio.

Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera la lavoratrice e il lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie.

In deroga al comma 4 del presente articolo, ai lavoratori stranieri che ne facciano richiesta entro il mese di marzo, potrà essere concesso il cumulo biennale di ferie.

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

Qualora per cause dovute ad improcrastinabili esigenze organizzative, ed in via del tutto eccezionale, la lavoratrice e il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca.

In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie sarà corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore la retribuzione per le ore di viaggio e il biglietto di viaggio o il rimborso chilometrico.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, la dipendente o il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati; le frazioni di mese eccedenti i quindici giorni di calendario verranno considerate mese intero e le frazioni fino a quindici non saranno considerate.

TITOLO IX
PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

ART. 54
Permessi orari retribuiti

Per il personale in servizio alla data del 22/11/2010, vengono confermate 24 ore di permesso retribuito annuale (ROL), riproporzionate in base all'orario individuale di lavoro; in caso di mancato godimento le ore residue verranno monetizzate entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Per i lavoratori assunti successivamente alla succitata data sono riconosciute 10 ore di permesso retribuite annue (ROL), al compimento del primo anno di servizio, riproporzionate in base all'orario individuale di lavoro. In caso di mancato godimento le ore residue verranno monetizzate entro il 30 giugno dell'anno successivo.

ART. 55
Permessi con recupero

Alla lavoratrice e al lavoratore possono essere concessi dall'Istituto, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 (trentotto) ore nel corso dell'anno.

Entro i sei mesi successivi a quello della fruizione del permesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'Istituto provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante alla lavoratrice e al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

ART. 56
Congedo matrimoniale

La lavoratrice e il lavoratore, non in prova, in occasione del matrimonio hanno diritto ad un periodo di permesso con decorrenza della retribuzione, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, in concomitanza con l'evento.

ART. 57
Tutela della maternità e paternità

A - NORME DI CARATTERE GENERALE

1. A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal D.Lgs 26 marzo 2001 n. 151 e dal D.Lgs n. 80/2015 a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto nel presente Contratto e stabilito nel presente articolo.
2. Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del SSN attesti che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro.
3. In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto sono aggiunti al successivo periodo di astensione obbligatoria post-partum.
4. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto dalla legge il divieto di licenziamento, le stesse devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente; la lavoratrice madre, così come il lavoratore padre che abbia fruito del congedo di paternità, ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso. Le dimissioni volontarie devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente fino al terzo anno di vita del bambino.
5. Nei primi 12 anni di vita del bambino ciascun genitore, anche contemporaneamente, può usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo, anche frazionato, con le seguenti modalità:
   - la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi;
   - il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 mesi quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
   - qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.
6. Il congedo parentale è fruibile nella singola giornata in modalità oraria pari alla metà dell'orario medio giornaliero, riferito al mese precedente nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.
7. Il diritto del congedo parentale è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. La somma dei periodi fruibili dai due genitori non può superare complessivamente i 10 mesi, elevabili a 11 quando il padre beneficia di 7 mesi di astensione.
8. Durante il periodo di astensione obbligatoria (congedo di maternità) il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera.
9. Durante il periodo di astensione facoltativa (congedo parentale) il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari al 30% della retribuzione.
10. Il beneficio spetta:
    - fino al compimento dei sei anni di vita del bambino e per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito;
    - fino a 8 anni se il reddito del singolo genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale obbligatoria;
    - da 8 anni e un giorno fino al compimento di 12 anni di età il congedo parentale non è indennizzabile.
11. La richiesta di congedo parentale deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai 5 giorni di calendario (c. 3 art. 7 del D.Lgs. 80/2015). Il datore di lavoro non può opporre rifiuto alla richiesta di congedo.

Il congedo parentale di cui al presente articolo spetta anche nel caso di adozione nazionale e internazionale e di affidamento.
Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi ed affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. L'indennità è dovuta, con le stesse modalità dei genitori naturali, entro gli 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

B - CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DI PATERNITA'

1. Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:
   a) per l'anno 2017 il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di **due giorni** che possono essere goduti anche in via non continuativa.
   b) Per l'anno 2018 il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di **quattro giorni** che possono essere goduti anche in via non continuativa. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un periodo ulteriore di un giorno, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Per i quattro giorni obbligatori di astensione riconosciuti al padre e per il congedo di un giorno eventualmente goduto in sostituzione della madre, è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

I congedi di cui alle precedenti lettere a) e b) si applicano anche al padre adottivo o affidatario e il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.
Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi. Il datore di lavoro dovrà, a sua volta, comunicare all'INPS, attraverso il flusso UNIEMES, le giornate di congedo fruite. Solo in caso di congedo facoltativo, il padre dovrà allegare alla sua richiesta una dichiarazione di rinuncia della madre al congedo obbligatorio di maternità per un numero di giornate pari a quelle richieste dal padre.
Tale dichiarazione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre. I congedi di cui alle lettere a) e b) non possono essere frazionati ad ore.
Le disposizioni previste al punto B per gli anni successivi, seguiranno quanto previsto dalla normativa.

C - RIPOSI GIORNALIERI

1. I riposi durante il primo anno di vita del bambino consistono in due riposi orari retribuiti della durata di un'ora ciascuno. Il riposo si riduce a uno se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore. Le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti.
2. In caso di parto plurimo i permessi giornalieri per allattamento (art. 10 Legge n. 1204/71) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.
3. I riposi giornalieri spettano al padre lavoratore nei casi in cui la madre lavoratrice non se ne avvalga o la madre non sia lavoratrice.
4. In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla normativa vigente.

D - MALATTIA FIGLIO

1. La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire di assenze dal lavoro per malattie del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso, su certificazione del medico curante del SSN o con esso convenzionato. Il relativo periodo di assenza è solo computato nell'anzianità di servizio.
2. Durante la malattia del figlio in età compresa tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi per ogni anno per ciascun genitore. Il relativo periodo di assenza è computato solo nell'anzianità di servizio.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente punto *D*, si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 6 dell'art. 3 della Legge n. 53/2000.

E - PERMESSI PER ESAMI PRENATALI

1. Ai sensi del D.Lgs 25 novembre 1996, n. 645, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro e dietro presentazione della idonea documentazione giustificativa.

ART. 58
Servizio militare, obiezione di coscienza

Il lavoratore, tenuto ad adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza dell'anzianità di servizio (ai soli fini del TFR), sempreché si sia messo a disposizione dell'Istituto nel termine di 30 gg di cui all'art. 3 del D.Lgs C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303.

ART. 59
Donazioni sangue e midollo osseo

La lavoratrice e il lavoratore che donino il sangue e/o il midollo osseo hanno diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi non retribuiti per sottoporsi agli accertamenti finalizzati alla donazione del midollo osseo.

In caso di avvenuta donazione, i lavoratori e le lavoratrici usufruiranno del relativo permesso retribuito previa presentazione di idonea certificazione.

La presente norma ha validità limitatamente alla durata del presente CCNL, fino a che lo Stato non assuma a proprio carico il relativo onere.

ART. 60
Congedi retribuiti

La dipendente e il dipendente possono usufruire nell'anno fino ad un massimo di cinque giorni di permessi retribuiti se si verificano comprovati motivi familiari, quali ad esempio: lutti, nascite, matrimoni, infortuni, ricoveri in ospedale e che riguardano il coniuge o convivente od un parente e affini della lavoratrice o del lavoratore entro il secondo grado. Tali permessi verranno riconosciuti anche in caso di calamità naturale, che coinvolga il lavoratore.

Le giornate di cui sopra sono usufruibili in unica soluzione solo in casi molto gravi, fatte salve le migliori disposizioni di legge.

Per fruire di tali permessi, la dipendente e il dipendente devono farne richiesta scritta alla Direzione dell'Istituto. In caso di massima urgenza è sufficiente la richiesta orale.

ART. 61
Congedi per eventi e cause particolari

A. Congedo per gravi motivi personali o familiari

Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla Legge n. 53/2000, art. 4, comma 2, e dal D.Lgs n. 278 del 21 luglio 2000, **un congedo non retribuito** per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni per gravi motivi relativi alla situazione personale o della propria famiglia anagrafica o dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, o di parenti e affini entro il terzo grado portatori di handicap.

B. Prolungamento del congedo parentale

Ai sensi dell'art. 8, comma 1, D.Lgs. n. 80/2015, la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre, per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al

prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti riposi compensativi.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Il prolungamento decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente.

C. Congedo straordinario

Per l'assistenza di un familiare disabile in situazione di gravità, il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, ai sensi e con le modalità previste dalla Legge n. 53/2000, art. 4, comma 4-bis, e dal D.Lgs n. 119/2011, art. 4, e successive modifiche e integrazioni, **un congedo, con retribuzione a carico dell'Ente previdenziale**, per la durata massima di due anni, non valido ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto. Per i soggetti che hanno diritto al congedo straordinario si fa riferimento all'art. 4 del D.Lgs 119/2011.

D. Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Ai sensi dell'art. 24 D.Lgs n. 80/2015, la donna lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui al D.L. 14 agosto 2013 n. 93, convertito con modificazioni, dalla Legge 15 ottobre 2013 n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi così come prevede la legge ed un ulteriore periodo di 2 mesi di congedo non retribuito.

Ai fini dell'esercizio del suddetto diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 gg., con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.

Durante il periodo di congedo ordinario (attualmente massimo di 3 mesi), la lavoratrice ha diritto a percepire l'indennità economica secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo può essere fruito su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, ove disponibili in organico (art. 24 D.Lgs 80/2015).

Parimenti, il rapporto a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

ART. 62
Congedi non retribuiti

In caso di eccezionali motivi, la lavoratrice ed il lavoratore possono usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno previa autorizzazione dell'Istituto.

ART. 63
Aspettativa non retribuita

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne facciano richiesta, può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'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 nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'Istituto.

La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presentino per riprendere servizio sono considerati dimissionari.

ART. 64
Trattamento spettante alle lavoratrici e ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum

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

Le giornate di permessi di cui al precedente comma non pregiudicano il normale periodo di ferie e non sono cumulabili con il riposo settimanale di legge.

Per l'esercizio del diritto di voto, alle lavoratrici ed ai lavoratori con residenza extra-regionale sarà concesso un permesso non retribuito di giorni 1 (uno).

TITOLO X
DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

ART. 65
Diritto allo studio

Le lavoratrici ed i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in Scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, o iscritti a corsi di apprendimento della lingua italiana per lavoratori stranieri, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta, saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovranno esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio, finalizzato al conseguimento di titoli di studio di istruzione secondaria di secondo grado, è di 150 ore annue individuali retribuite.

ART. 66
Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nell'area socio-sanitaria-assistenziale-educativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento, ivi compresa l'*Educazione Continua in Medicina* (ECM), necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

A tale scopo, le lavoratrici e i lavoratori, nella misura massima annua del 15% del totale dell'organico dell'Istituto facente capo al presente CCNL, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino un massimo di 80 ore annue.

In sede di confronto a livello di Istituto verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

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

Nell'adozione dei criteri si terrà conto dell'anzianità anagrafica e successivamente di quella di servizio.

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

I suddetti permessi non sono cumulabili con i permessi di cui all'art. 65.

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

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

ART. 67
Trattamento economico di malattia ed infortunio non sul lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'Istituto al più presto e comunque entro la prima ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre, la lavoratrice ed il lavoratore devono comunicare all'Istituto entro 48 ore dal rilascio, il numero di protocollo della certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, inviata all'INPS a cura del medico curante.

PERIODO DI COMPORTO

1) Mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 180 giorni, anche a cavallo di due anni solari; nel caso di superamento di tale periodo la dipendente o il dipendente potrà richiedere un periodo di aspettativa, senza retribuzione, fino ad un massimo di 6 (sei) mesi, dietro presentazione di certificato medico. La richiesta dovrà essere presentata almeno 20 giorni prima della scadenza dei 180 giorni previsti per la conservazione del posto. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto.
2) Mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 365 giorni nel periodo di 3 (tre) anni o meno dovute anche ad eventi morbosi diversi.
3) In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti quali, a mero titolo esemplificativo, emodialisi o chemioterapia, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day hospital, di assenza per sottoporsi alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata.
   In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal presente articolo.
   Tali giorni di assenza sono computati ad ogni effetto come servizio effettivamente prestato.

Ai sensi dell'art. 8, comma3, D.Lgs n. 81/2015, il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.
L'organizzazione del tempo di lavoro deve essere pianificata tenendo prioritariamente conto delle esigenze individuali specifiche del dipendente.
Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

4) Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al T.F.R.
5) In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, alla lavoratrice o al lavoratore sarà corrisposto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno.
   In caso di mancato riconoscimento da parte dell'INPS del diritto dell'indennità di malattia per carente o tardiva presentazione della documentazione giustificativa da parte del lavoratore, il datore di lavoro ha diritto al rimborso sia delle anticipazioni fatte per conto dell'INPS sia di quanto corrisposto a proprio carico dall'inizio della malattia.

6) Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali, le fasce orarie di reperibilità di cui al Decreto del Ministero della Sanità dell'8 gennaio 1985, pubblicato sulla G.U. del 7 febbraio 1985, sono così determinate: 10.00-12.00/17.00-19.00, sabato e domenica compresi.
7) La malattia insorta durante il periodo di ferie di cui all'art. 53 ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 (sette) giorni di calendario.

Congedo per cure per gli invalidi

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della Legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
2. Il congedo di cui al comma 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.
3. Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.
4.

ART. 68
Infortunio sul lavoro e malattie professionali

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'Istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale, alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'Istituto possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Ente assicuratore.

Per quanto concerne il trattamento economico dovuto per malattia professionale, si rinvia alle disposizioni di legge.

ART. 69
Superamento delle barriere architettoniche

In attuazione dell'art. 24 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, i singoli Istituti valuteranno con le rappresentanze sindacali la fattibilità di progetti conformi alla normativa e finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche.

ART. 70
Tutela della salute ed ambiente di lavoro

Per l'applicazione di quanto stabilito nel Testo Unico in materia di **"tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"** (D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81) si fa riferimento al Protocollo d'Intesa sottoscritto tra le Organizzazioni sindacali e l'AGIDAE in data 22 maggio 1997 che le parti si impegnano ad aggiornare entro

sei mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL.

ART. 71
Accordo quadro videosorveglianza

Le parti definiranno entro 3 mesi dalla stipula del CCNL, un accordo quadro sulla videosorveglianza, che contenga gli indirizzi da adottare nella contrattazione di cui all'art. 6.2.

TITOLO XII
RETRIBUZIONE

ART. 72
Elementi della retribuzione

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

1. minimo contrattuale conglobato;
2. salario di anzianità;
3. elemento integrativo derivante dalla contrattazione integrativa territoriale;
4. ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore.

Per determinare la paga oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi per 165 per un orario contrattuale di lavoro di 38 ore settimanali.

L'oscillazione mensile dell'orario di lavoro conseguente a turnazione ordinaria non darà luogo a variazioni di retribuzione se compensata nell'arco di un semestre.

ART. 73
Minimi contrattuali conglobati mensili

Per i minimi contrattuali conglobati di cui al punto 1 dell'art. 72 vale la seguente tabella:

Categ.	Paga conglobata dal 1°/04/2012	Paga conglobata dal 1°/01/2017	Paga conglobata dal 1°/01/2018	Paga conglobata dal 1°/01/2019
A	/	1.000,00	1.012,80	1.032,07
A2	1.288,52	1.340,18	1.357,40	1.383,22
A3	1.330,21	1.383,54	1.401,31	1.427,98
B2	1.389,51	1.445,22	1.463,78	1.491,64
C1	1.436,94	1.494,55	1.513,75	1.542,55
C2	1.496,61	1.556,61	1.576,61	1.606,61
D	1.536,43	1.598,03	1.618,56	1.649,36
D1	1.620,15	1.685,10	1.706,75	1.739,23
E1	1.707,62	1.776,08	1.798,90	1.833,13
E2	1.810,46	1.883,04	1.907,24	1.943,53
F1	1.914,30	1.991,04	2.016,63	2.055,00
F2	2.017,13	2.098,00	2.124,95	2.165,39

La paga conglobata in vigore al 31 dicembre 2005 assorbe l'ERAC per le categorie A-B-C. L'indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.), di cui all'accordo dell'11 ottobre 2007, è assorbita nella paga conglobata al 1° novembre 2008.

Nel "minimo contrattuale conglobato" sono stati assorbiti i seguenti elementi in vigo-re precedentemente al presente Contratto:

1) paga base di cui all'art. 19 del CCNL 22 luglio 1994;
2) indennità di contingenza di cui all'art. 20 del CCNL 22 luglio 1994;

3) elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) di cui all'Accordo Interconfederale del 31 luglio 1992 (Lit. 20.000 mensili = € 10.33).

Superminimi ad personam

Sono confermate le quote di superminimo conseguenti all'uniformazione di categoria, come da art. 19 del CCNL del 22 luglio 1994. Tali valori si congelano al 31 luglio 1998 e non sono riassorbibili dagli aumenti contrattuali.

ART. 74
Salario di anzianità

Il salario di anzianità già maturato viene congelato.

ART. 75
Tredicesima mensilità

Entro il 20 dicembre di ogni anno l'Istituto corrisponderà al personale un importo pari ad una mensilità della retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno dovranno essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Istituto.

La frazione di mese superiore ai quindici giorni lavorativi va considerata come mese intero, mentre la frazione di durata inferiore non va computata.

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

ART. 76
Indennità di cassa o di maneggio denaro

Alla lavoratrice e al lavoratore che effettuino normalmente maneggio di denaro con onere per errori (ovvero con responsabilità finanziaria in caso di ammanchi) deve essere corrisposta una indennità mensile lorda pari a Euro 25,00. Le somme eventualmente richieste a detta lavoratrice e a detto lavoratore a titolo di cauzione, devono essere depositate e vincolate a nome delle parti presso un Istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore della lavoratrice o del lavoratore.

ART. 77
Rimborsi di trasferta o di missione

Alle lavoratrici e ai lavoratori occasionalmente e temporaneamente comandate o comandati in missione per esigenze di servizio, vanno rimborsate, a piè di lista, le spese sostenute per trasporto, vitto e alloggio. I rimborsi delle spese chilometriche sono quelli previsti dalle tabelle ACI.

Alle lavoratrici e ai lavoratori che saranno occupati fuori dalla provincia in cui è ubicata la sede abituale di lavoro, e per un tempo superiore al normale orario individuale di lavoro, spetta, inoltre, un'indennità forfettaria lorda giornaliera di € 35,00.

ART. 78
Attività di soggiorno fuori sede

Alle lavoratrici ed ai lavoratori impiegate o impiegati in attività di soggiorno spetta, oltre alla normale retribuzione ed al rimborso delle spese imputabili allo svolgimento della prestazione lavorativa, una indennità pari a Euro 35,00 lordi giornalieri. Su richiesta della lavoratrice o del lavoratore, in alternativa a tale quota economica, sarà riconosciuto un monte ore retribuito, fino a concorrenza di tale somma, da utilizzarsi in corso d'anno.

ART. 79
Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore in una data stabilita non oltre l'ottavo giorno successivo alla fine di ciascun mese.

Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga in cui devono essere distintamente specificati la ragione sociale del datore di lavoro, il nome e la qualifica della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario o stipendio, scatti di anzianità maturati, indennità di contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

ART. 80
Premio di merito e progressione orizzontale di carriera

Con decorrenza 01/01/2011, sono applicati, fino al rinnovo del presente Contratto, premi annuali di merito e di efficienza e di progressione economica orizzontale di carriera, al raggiungimento degli obiettivi secondo i criteri individuati nella tabella seguente:

Elementi di valutazione:

1	Presenza effettiva sul lavoro per l'intero orario di lavoro settimanale	Punti 1 per settimana
2	Disponibilità variazioni di orario in caso di emergenza (art. 49 CCNL), per almeno 10 volte nell'arco dell'anno, nel rispetto della normativa vigente	Punti 10
3	Partecipazione ad attività occasionali che contribuiscano al miglioramento del servizio prestato agli utenti, per almeno 5 volte in un anno	Punti 1 per evento, max 5 punti
4	Per la partecipazione a corsi di riqualificazione e formazione, con un minimo di 30 ore annue proposti dal datore di lavoro (con esclusione dei corsi previsti obbligatoriamente per la mansione svolta ECM)	Punti 8
5	Giornate di corsi, di almeno quattro ore, liberamente scelti dal lavoratore inerenti alla mansione	Punti 1 al giorno, max 5 punti
6	Raggiungimento e mantenimento di standard di qualità del servizio fissati dalla struttura o previsti dal sistema Qualità certificato	Punti 5

Sarà riconosciuto un Premio Annuale di Merito (PAM), da erogare a fine anno, al lavoratore che abbia raggiunto nell'anno solare, almeno un punteggio di:

55 punti	equivalente ad euro 150,00
da 56 a 65 punti	equivalente ad euro 180,00
oltre 65 punti	equivalente ad euro 220,00

Ai lavoratori che per tre anni consecutivi avranno ottenuto il Premio Annuale di Merito, verrà consolidato su base annua il 70% della media triennale dei premi acquisiti.

Tale consolidamento verrà erogato in 13 quote mensili come elemento aggiuntivo personale di retribuzione (POC: Progressione Orizzontale di Carriera).

ART. 81
Abiti da lavoro

L'Istituto è tenuto a fornire alla lavoratrice e al lavoratore la divisa completa, quando necessario, con

reintegro previa riconsegna del vecchio inutilizzabile per normale usura.

La manutenzione di detti abiti è a carico del datore di lavoro.

Al lavoratore per i tempi di vestizione, vengono concessi 14 minuti giornalieri retribuiti.

TITOLO XIII
PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

ART. 82
Commissione Paritetica Nazionale e Regionale

E' istituita in Roma, presso l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica (AGIDAE), 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.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica Nazionale sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi.

In ogni regione, i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Commissioni Paritetiche Regionali aventi il compito di:

- definire l'applicazione del CCNL nelle strutture dove vengono applicati altri contratti;
- con riferimento alla Legge 11 maggio 1990, n. 108, assumere il compito di tentare la conciliazione di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articolati contrattuali.

In relazione al tema dell'arbitrato le parti si rincontreranno, a livello nazionale, entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL.

ART. 83
Ente Bilaterale Nazionale

1. Nell'ottica di favorire l'evoluzione del sistema socio-educativo-assistenziale non statale religioso, le OO.SS. e l'AGIDAE firmatarie del presente CCNL hanno deciso di fare della bilateralità uno dei fattori strategici delle loro relazioni, nel rispetto delle reciproche autonomie, confermando e ribadendo il ruolo fondamentale e propulsivo della contrattazione.
2. L'Ente Bilaterale è sede di concertazione, atta a prefigurare la realizzazione di una struttura di indirizzo e coordinamento del settore socio-assistenziale non statale religioso.
3. Nell'ambito di tali relazioni, le parti hanno deciso di costituire un Ente Bilaterale Nazionale per la gestione di particolari aspetti della vita degli Istituti e per la tutela dei lavoratori in essi occupati.
4. In tale contesto le parti si impegnano in una azione comune verso le Istituzioni anche al fine di promuovere una legislazione di sostegno al sistema degli Enti Bilaterali.
5. L'attività dell'Ente Bilaterale Nazionale è regolamentata da Statuto e per Contratto.
6. Nell'ambito di tali relazioni, le parti firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno deciso di costituire entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL, l'Ente Bilaterale Nazionale.
7. L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:
   a) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore;
   b) promuovere e progettare iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale dei dipendenti, anche in collaborazione con le Istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
   c) seguire lo sviluppo dei rapporti di lavoro nel settore nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
   d) promuovere studi e ricerche relativi alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;

e) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale e regionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale e Regionale;
f) promuovere forme di previdenza complementare.

NOTA A VERBALE

Ai fini dell'applicazione della L. 12/03/1999, n. 68 e del successivo Regolamento D.P.R. 10/10/2000, n. 333, le parti concordano che:

tenuto conto di quanto disposto dalla normativa,
- ai sensi del comma 3 dell'art. 3 L. 68/99: "per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente mansioni amministrative e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione";
- come specificato al comma 5 dell'art. 2 D.P.R. 333/2000: "il personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative, di cui all'art. 3 comma 3, della legge 68 del 1999, è individuato in base alle norme contrattuali e regolamentari applicate dagli organismi di cui al citato comma 3"

per la determinazione della base di computo della quota di riserva, sono esclusi il personale ausiliario e le figure professionali che hanno rapporto diretto con gli ospiti assistiti, inquadrati nelle categorie e posizioni economiche A2 e A3 (operatore generico ai servizi mensa e sala, accompagnatrice/ore), B2 (assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o, bagnina/o), C1 (animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza), C2 (educatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore, animatrice/ore con titolo, O.S.S., infermiera/e generica/o, accompagnatrice/ore anche di gruppo), D1 (educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiera/e professionale, fisioterapista, psicomotricista, terapista occupazionale, logopedista e tutti gli altri profili sanitari laureati, istruttrice/ore di attività sportive), il personale con funzioni direttive delle categorie E e F.

