CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per il personale dipendente dagli istituti socio-assistenziali

AGIDAE
Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorita' Ecclesiastica

12 Luglio 1994

31 Dicembre 1997

I - RELAZIONI SINDACALI

Le parti, ferme restando le proprie autonomie decisionali, le distinte responsabilita' nella rappresentanza dei rispettivi interessi e l'autonomia di valutazione e d'intervento propria di ciascuna Organizzazione, confermano la validita' del metodo del confronto che, attraverso un processo di reciproche informazioni su organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi, consenta intese e azioni convergenti sulle materie in questione oggetto di informazione; concordano sulla opportunita' di definire momenti di incontro ove procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche del settore.

L'AGIDAE conferma il proprio interesse per la salvaguardia delI'occupazione, considerandolo correlativo al mantenimento delle Istituzioni e, percio', uno dei primi impegni dell'Associazione.

FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS ribadiscono, da parte loro, la disponibilita' dei lavoratori, nella salvaguardia dei diritti acquisiti, a fornire un contributo al rilancio degli Istituti nella convinzione che solamente gestioni economicamente sane e competitive consentono ai lavoratori di avere le garanzie per la continuita' dell'impiego, nonche' la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, le parti, facendosi carico di orientare l'azione dei propri rappresentati e nell'intento di ricercare comportamenti coerenti, concordano di cogliere le opportunita' offerte dal mercato e nello stesso tempo offrire un contributo allo sviluppo dell'occupazione mediante il ricorso a forme di collaborazione introdotte dalla legislazione del lavoro riguardante i contratti di formazione-lavoro, il rapporto a tempo parziale e a tempo determinato e di intensificare la vigenza del presente Contratto uno schema di relazioni sindacali basate sul seguente accordo che si articola nei seguenti livelli operativi:

- Commissione Paritetica Nazionale o di Contratto,

- Commissione Paritetica Regionale,

- Contratti Formazione - Lavoro.

Il - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE O Dl CONTRATTO

La Commissione Paritetica costituisce, a tutti i livelli, I'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse e l'aggiornamento del Contratto in materia di classificazione del personale, contrattazione decentrata, composizione delle controversie.

Tale Commissione e' costituita dalle parti firmatarie del presente accordo per:

1) esaminare l'andamento dell'occupazione con particolare riferimento a quella giovanile, anche in rapporto all'utilizzo dei Contratti di Formazione - Lavoro;

2) esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;

3) individuare, se necessarie, figure professionali non previste dall'attuale classificazione;

4) porre in discussione qualsiasi altro argomento congiuntamente accettato;

5) concordare eventuali modifiche delle norme del CCNL qualora intervenissero modifiche della legislazione del lavoro.

La Segreteria della Commissione Paritetica ha sede presso l'AGIDAE o presso altra sede accettata dalle parti.

Le parti si incontreranno per regolamentare il funzionamento della Commissione Paritetica.

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

In pendenza di procedure presso la Commissione, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcun'altra iniziativa sindacale ne' legale.

lll - COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE

In relazione alla definizione delle norme di costituzione e di funzionamento della Commissione Paritetica Regionale, le parti convengono quanto segue:

- I'organismo sara' formato da un rappresentante territoriale di ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo e dall'AGIDAE;

- I'organismo e' convocato su richiesta di una delle parti ed e' presieduto, a turno, da un membro delle OO.SS. e dall'AGIDAE.

Compiti della Commissione Paritetica Regionale:

1) esaminare le controversie inerenti l'applicazione contrattuale;

2) verificare, in caso di conflitto, I'esattezza delle graduatorie di Istituto in applicazione dell'art. 54 del CCNL.

E' compito della Commissione Paritetica Regionale esaminare casi di contrattazione decentrata di cui all'art. 4 del presente CCNL, fra cui:

- organizzazione turni e articolazione dell'orario di lavoro;

- organizzazione ferie;

- eventuali indennita' temporanea a figure non previste e non obbligatoria per legge.

La contrattazione decentrata deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL. Le eventuali erogazioni della contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttivita', secondo quanto previsto dal comma 3, art. 2 del protocollo del 3 luglio 1993.

La Commissione Paritetica Regionale puo' prevedere una griglia di requisiti per la valutazione della professionalita' ed elementi di certi per valutare la produttivita'.

IV - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Contratto riguardanti rapporti di lavoro negli Istituti compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto, e' previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalita' di cui al presente accordo, da esperirsi presso l'A.G.I.D.A.E. con l'assistenza:

a) per i datori di lavoro, della stessa A.G.I.D.A.E., attraverso i suoi rappresentanti;

b) per i lavoratori, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei Sindacati Nazionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UIL-TUCS.

La parte interessata alla definizione della controversia puo' richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'A.G.l.D.A.E. I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive associazioni.

Due copie del verbale saranno inviate dalle OO.SS. all'Ufficio del Lavoro competente per territorio - e una copia all'AGIDAE - per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, e art. 412 c.p.c. e art. 2113 c.c. come modificati dalla legge 11 agosto 1973 n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

V - CONTRATTO FORMAZIONE - LAVORO

Per il contratto di Formazione - Lavoro, se adeguatamente riformato con idonee modifiche legislative e negoziali, le parti ritengono che possa ancora costituire uno dei principali strumenti di formazione in alternanza e conseguentemente di incentivazione dell'occupazione.

Difatti, lo svolgimento dell'attivita' lavorativa rappresenta, anche in questi Istituti, una imprescindibile esperienza per una completa acquisizione della professionalita'.

In tal senso, le parti ritengono necessario, ognuno per il proprio ruolo, puntare ad una ridefinizione normativa dell'istituto.

Le parti convengono di definire, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto, le disposizioni in materia di contratto formazione - lavoro e di prevedere un ruolo piu' incisivo delle Commissioni Paritetiche territoriali.

Vl - COSTITUZIONE R.S.U.

Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL, UILTUCS, hanno raggiunto intese riguardanti la costituzione di rappresentanze sindacali su base elettiva, alle quali intendono conferire attraverso il CCNL poteri e diritti gia' spettanti, a norma della legislazione vigente, alle rappresentanze sindacali di istituto.

L'AGIDAE si impegna, a consentire la piena attuazione delle clausole e istituti previsti dal protocollo di accordo che prevede la costituzione delle R.S.U. e dunque a consentire e facilitare con idonea predisposizione di mezzi la elezione della rappresentanza sindacale unitaria, nonche' a riconoscere alle costituite R.S.U. diritti e prerogative gia' pertinenti alle rappresentanze sindacali dei sindacati firmatari del presente protocollo di accordo.

CONTRATTO COLLETTIVO

NAZIONALE DI LAVORO

PER IL PERSONALE DIPENDENTE

DAGLI ISTITUTI SOCIO-ASSISTENZIALI

GESTITI DA ENTI ECCLESIASTICI

AGIDAE

I - SFERA Dl APPLICAZIONE

ART. 1 - Sfera di applicazione del Contratto

Il presente CCNL regola il rapporto di lavoro del personale dipendente degli Istituti operanti nel campo del sociale, per attivita' educative, di assistenza e beneficenza, nonche' di culto o religione dipendenti dall'autorita' ecclesiastica.

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

La normativa del presente Contratto, da applicare integralmente al personale a tempo indeterminato, va estesa, per quanto compatibile, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Le Istituzioni sono a titolo esemplificativo e in quanto dipendenti dall'Autorita' Ecclesiastica:

- Colonie marine e montane, case per ferie, accoglienza pellegrini, pensionati e/o patronati per studenti;

- Case per esercizi spirituali;

- Istituti che perseguono, a norma delle costituzioni o dello statuto, finalita' di culto, religione, assistenza e beneficenza, quali servizi per soggetti in stato di disagio sociale, comunque denominati (Comunita' di accoglienza, Centri di assistenza, ecc.);

- 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

  - residenza sanitaria assistenziale (RSA)

- Servizi per minori comunque denominati (Istituti educativo-assistenziali, Comunita' alloggio),

- Centri di aggregazione giovanile,

- Servizi di animazione,

- Comunita' terapeutiche per tossicodipendenti e alcooldipendenti,

- Servizi per portatori di handicap, comunque denominati (Istituti assistenziali, Centri di riabilitazione, Istituti psico-medico-pedagogici, Comunita' alloggio)

- Centri culturali ricreativi e sportivi

- Uffici retti da Diocesi, Parrocchie o Associazioni Ecclesiali,

- Istituzioni rette da persone fisiche appartenenti al clero secolare o regolare.

Il personale che presta servizio in dette Istituzioni e' contemplato dal presente CCNL e la sua classificazione e' quella delI'art. 24.

ART. 2 - Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. decorre dal 22/7/94 e scade il 31/12/97 e ha durata biennale per le materie retributive e durata quadriennale per le materie normative. Le rispettive scadenze sono fissate al 22/7/96 - 31/12/97.

Qualora si verifichi un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del Contratto, ai lavoratori destinatari dello stesso verra' corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva, un incremento provvisorio delle retribuzioni.

Tale incremento, applicato ai minimi contrattuali vigenti ed alla ex indennita' di contingenza, sara' pari al 30% del tasso d'inflazione programmata e al 50% sempre del tasso di inflazione programmata, dopo 6 mesi di vacanza contrattuale.

I suddetti incrementi (indennita' di vacanza contrattuale) cesseranno di essere erogati dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo contrattuale.

In caso di disdetta il presente Contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo.

Qualora intervenissero modifiche legislative riguardanti le Istituzioni di cui all'art. 1, le parti si incontreranno per concordare eventuali variazioni delle norme del presente C.C.N.L.

ART. 3 - Inscindibilita'

Le parti stipulanti convengono che le norme del presente Contratto in quanto realizzano trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, devono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlative ed inscindibili fra loro e sostituiscono ad ogni effetto il precedente C.C.N.L..

ART. 4 - Contrattazione decentrata

In Istituti che abbiano piu' di 15 dipendenti, compresi quelli assunti a CFL ed esclusi quelli assunti a tempo determinato e' ammessa la contrattazione decentrata che ha il compito di:

- organizzare insieme al gestore turni e articolazione dell'orario di lavoro,

- organizzare insieme al gestore turni di ferie.

La contrattazione decentrata deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

Le eventuali erogazioni della contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttivita', secondo quanto previsto dal comma 3 dell'art. 2 del protocollo del 3 luglio 1993.

Il - DIRITTI SINDACALI

ART. 5 - Rappresentanza sindacale

In Istituti con piu' di 15 dipendenti possono essere costituite, ad iniziativa dei dipendenti, rappresentanze sindacali di Istituto aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente C.C.N.L. cosi' composte:

- in Istituti con oltre 15 dipendenti e fino a 50 dipendenti: 1 R.S.U. ogni 10 dipendenti oltre i 15 con un massimo complessivo fra tutte le OO.SS. di quattro;

- in Istituti con oltre 50 dipendenti: 1 R.S.U. per ogni O.S. con un massimo complessivo fra tutte le OO.SS. di sei.

Ogni rappresentante sindacale ha diritto a 20 ore quadrimestrali di lavoro, cumulabili, di permesso retribuito per l'esplicazione del proprio mandato con un massimo di 3 gg. Iavorativi.

I permessi dovranno essere richiesti con almeno 6 gg. di anticipo alla Direzione dell'lstituto dalle organizzazioni territoriali delle OO.SS.

I nominativi dei rappresentanti sindacali verranno comunicati alla Direzione dell'lstituto per iscritto dalle OO.SS. cui aderiscono.

ART. 6 - Ritenute sindacali

L'lstituto provvede al servizio di esazione dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante delega debitamente firmata dal lavoratore.

Il sindacato provinciale fa pervenire agli Istituti:

a) elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;

b) parte della delega firmata dal dipendente.

ART. 7 - Assemblea

I dipendenti degli Istituti potranno riunirsi all'interno dell'lstituto di appartenenza, nei locali indicati dalla Direzione e previo accordo con la stessa.

Il personale potra' riunirsi, in orario di servizio, per un massimo di 10 ore nell'anno, salvaguardando l'assistenza ed i servizi indispensabili

Le assemblee in orario di lavoro, indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L., hanno luogo nello stesso giorno e nella stessa ora nei locali dell'lstituto.

Le richieste di assemblea devono pervenire 6 gg. prima della data fissata alla Direzione che le affigge nella stessa giornata all'albo.

Nel termine di 48 ore le altre OO.SS. possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e ora.

All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso agli Istituti, dirigenti esterni delle OO.SS. cui aderiscono le RR.SS.UU.

La richiesta presentata dai membri delle RR.SS.UU. o dalle organizzazioni sindacali territoriali dovra' contenere:

- data, ora e durata dell'assemblea;

- ordine del giorno;

- eventuali nominativi di dirigenti esterni delle OO.SS.

ART. 8 - Permessi ai Dirigenti Sindacali Nazionali

Ai Dirigenti Nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatari del presente Contratto vengono concessi complessivamente permessi non retribuiti nel limite massimo di 10 gg. per ogni anno. Nell'ipotesi di cumulo di cariche sindacali la concessione piu' ampia assorbe la minore.

ART. 9 - Affissioni

Le RR.SS.UU. o, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. potranno affiggere, in appositi spazi indicati dalla Direzione ad essi accessibili, comunicati, pubblicazioni e testi di interesse sindacale.

ART. 10 - Consegna del testo contrattuale

Gli Istituti si impegnano alla consegna del nuovo testo del CCNL.

Tale consegna avverra' entro il 30/09/1994, a fronte della trattenuta di Lit. 10.000, quale assistenza contrattuale.

Le direzioni degli Istituti provvederanno a trasmettere le somme raccolte, effettuando il versamento all'AGIDAE (ccp n° 39600002).

Il lavoratore, a consegna del CCNL, deve rilasciare la dichiarazione di cui in allegato al presente CCNL, che sara' inviata dall'lstituto all'AGIDAE.

lll - COSTITUZIONE RAPPORTO Dl LAVORO

ART. 11 - Assunzione

L'assunzione viene fatta a seguito di domanda scritta nella quale l'interessato dichiari di essere consapevole dell'indirizzo del carattere cattolico dell'lstituzione.

Il personale che accetti l'assunzione collaborera' alla realizzazione di detto indirizzo in coerenza con i principi cui si ispira I'lstituzione.

Entrambe le parti sottoscrivono il contratto individuale applicativo del presente C.C.N.L., redatto in triplice copia, una per il lavoratore, una per l'lstituto e una quando la legge lo richieda, per l'lspettorato Provinciale del Lavoro.

Il contratto individuale, firmato da entrambe le parti, dovra' specificare che il rapporto di lavoro e' disciplinato dalle norme del presente C.C.N.L. e dal regolamento interno dell'lstituto, ove esista.

Esso deve inoltre contenere:

a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato nei limiti indicati nell'art. 16);

b) il livello d'inquadramento e la qualifica;

c) la sede o le sedi di lavoro;

d) I'orario settimanale di lavoro;

e) il trattamento economico;

f) le mansioni;

g) la durata del periodo di prova;

h) la data di assunzione e, nel caso di contratto a termine, anche la presunta data di cessazione del rapporto, la motivazione e la legge che giustifichi tale assunzione;

i) I'eventuale cambiamento di sede per l'attivita' estiva e invernale;

I) la possibilita' di trasferimento da sede a sede.

All'atto dell'assunzione il personale dovra' presentare il titolo di studio quando sia obbligatorio per legge e i seguenti documenti:

- libretto di lavoro

- fotocopia della carta d'identita'

- certificato di nascita

- certificato generale penale e dei carichi pendenti

- certificato di sana costituzione

- libretto sanitario

- stato di famiglia

- certificati di servizio prestato

- fotocopia di certificato di attribuzione del codice fiscale.

E' a carico del lavoratore qualunque rinnovo dei documenti suddetti, richiesto dalla legge.

Per l'assunzione di cittadini stranieri l'lstituto dovra' chiedere alle competenti autorita' l'autorizzazione al lavoro secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 6 della L. n. 112 del 10.01.1935, qualora il lavoratore presti la sua opera presso piu' datori di lavoro, fermi restando i limiti complessivi di orario di cui all'art. 30, il libretto di lavoro dovra' restare depositato presso uno di questi, il quale dovra' rilasciare agli altri una dichiarazione attestante tale deposito.

L'lstituto rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

ART. 12 - Tirocinio

Il tirocinio non costituendo rapporto di lavoro, non comporta nessun riconoscimento normativo e/o economico ma solo la valutazione per la quale il tirocinio stesso e' istituito.

Non e' consentito adibire il tirocinante ad attivita' lavorativa con responsabilita' diretta.

ART. 13 - Tutela dei lavoratori che svolgono attivita' di volontariato ai sensi della

L. 266/91

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato ed in considerazione di quanto previsto dalla specifica legge quando n. 266/91, convengono che a coloro che svolgono attivita' di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le forme di flessibilita' dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

ART. 14 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto scritto dell'assunzione, non puo' superare:

Livelli Periodo di prova

1° e 2° 1 mese

3° 2 mesi

4° 3 mesi

5° e 6° 4 mesi

Personale C.F.L. e tempo determinato 1 mese

Il periodo di prova di cui al precedente comma e' valido anche se prestato per un orario inferiore a quanto previsto dall'art. 30 del presente Contratto.

Non costituisce interruzione della prova il periodo di frequenza di corsi di formazione o aggiornamento concordati con l'lstituto e dallo stesso organizzati.

Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente CCNL compresi T.F.R., 13.ma mensilita' e ferie. Durante questo periodo la risoluzione del rapporto potra' avvenire in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta da una delle due parti disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente si intendera' confermato in servizio ed il periodo di prova verra' computato ad ogni effetto.

Il decorso del periodo di prova e' sospeso da malattia e infortunio; il dipendente sara' ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo di 4 mesi.

ART. 15 - Contratti Formazione Lavoro

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile le parti convengono di stipulare contratti di formazione e lavoro ai sensi della legge n. 863/84 e seguenti.

ART. 16 - Durata del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro fra l'lstituto e il personale e' a tempo indeterminato, salvo quanto prevede la L. 230/62 e cioe':

- esecuzione di lavori stagionali di cui al DPR 1525 del 7/10/63;

- sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternita', servizio militare e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Nei casi sopra specificati e' ammessa, in applicazione della legge 230/62, I'assunzione a tempo determinato con l'indicazione della data di presunta scadenza del rapporto.

Resta inteso che, nel caso della sostituzione, il termine del rapporto deve coincidere con il rientro del lavoratore assente o con la sospensione dell'attivita' quando questa fosse precedente al rientro del titolare.

Ferma restando la possibilita' di ricorso per l'assunzione al contratto a termine ai sensi delle disposizioni sopracitate, l'apposizione di un termine di durata al contratto e'

consentita, ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, 1° comma, della L. 28 febbraio 1987 n. 56, nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo, anche ripetitivi;

- per sostituire anche parzialmente lavoratori chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'lstituto o per lavoratori che abbiano ottenuto l'aspettativa;

- per assumere in periodi di intensificazione dell'attivita' lavoratori aggiuntivi;

- per sostituire lavoratori in ferie.

Nelle ipotesi indicate, applicative della L. 56 del 28 febbraio 1987, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine e' pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'lstituto con un numero minimo di 3.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno arrotondate all'unita' superiore.

Qualora se ne avvisi la necessita', con accordo collettivo stipulato con le OO.SS. Iocali o nazionali. Ie percentuali di lavoratori assunti con contratto a termine a norma della L. 56/87 possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze dell'Istituto.

Per i contratti di lavoro a tempo determinato, si applicano le norme previste dal presente Contratto e per il trattamento di malattia e di infortunio ci si richiama alla L. 638/83.

Allo scadere del termine viene corrisposto al lavoratore il T.F.R. secondo la L. 297/82.

ART. 17 - Part - time

Ai sensi della L. 863/84 gli Istituti possono assumere a tempo parziale per prestazioni di attivita' lavorative ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente Contratto e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

La eventuale trasformazione dell'orario, ad eccezione di quella derivante dall'art. 54, deve avvenire su accordo delle parti risultante da atto scritto convalidato dall'Ufficio Provinciale del Lavoro.

In tale caso la retribuzione viene riproporzionata in ogni sua parte.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Copia del contratto deve essere inviata entro 30 gg. al competente Ufficio Provinciale del Lavoro.

Le norme del presente Contratto sono applicate al rapporto part-time in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

Il trattamento economico, fatto salvo il rapporto proporzionale sara' identico a quello previsto per il personale a tempo pieno di pari livello e anzianita', ivi comprese competenze fisse e periodiche nonche' indennita' di contingenza.

In riferimento all'art. 4, L. 863/84, le parti riconoscono che, a fronte di esigenze organizzative, I'lstituto potra' chiedere ai lavoratori a tempo parziale prestazioni eccedenti l'orario di lavoro concordato; restano esclusi i lavoratori che hanno chiesto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il personale part-time non potra' usufruire di benefici che comportino, a qualsiasi titolo, la riduzione del convenuto orario di lavoro o di permessi aggiuntivi, salvo quanto previsto da particolari disposizioni di legge.

I lavoratori part-time fruiranno di ferie alle stesse condizioni e per la stessa durata del personale con contratto full-time.

Nei casi previsti dall'art. 54, la riduzione dell'orario e' comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con il preavviso di 1 mese e prescinde dall'accordo iniziale fra le parti.

IV - TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 18 - Retribuzione mensile

La retribuzione lorda e' composta dai seguenti elementi:

- paga base + EDR;

- indennita' di contingenza maturata al 30/11/91;

- salario di anzianita';

- eventuale super-minimo.

La retribuzione deve essere corrisposta, di massima, entro il 5° giorno del mese successivo e dovra' risultare da apposito prospetto - paga come precisato nell'art. 28.

Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dal presente C.C.N.L. Ia retribuzione sara' proporzionale alle ore settimanali assegnate.

Agli educatori e assistenti di convitto la Direzione dell'lstituto puo' chiedere, al momento dell'assunzione, di prestare vigilanza notturna nell'lstituto stesso e/o di consumarvi i pasti. In tal caso sara' loro corrisposta una indennita' aggiuntiva per l'assistenza notturna pari a 2 ore di retribuzione per ogni notte di vigilanza.

Tale indennita' aggiuntiva verra' conteggiata ai fini della 13.ma mensilita', della malattia e del T.F.R..

La richiesta dei gestori come l'adesione del lavoratore sono revocabili con due mesi di preavviso. Nel caso di assistente assunto a part-time, la riduzione di orario conseguente

tale modifica e' assoggettata ad accordo fra le parti (L. 863/84) al di fuori dei casi previsti negli art. 54 e 55 del presente CCNL.

Sono fatte salve le condizioni retributive di miglior favore in atto.

ART. 19 - Paga base

Alla firma del presente CCNL (22/07/1994) ai livelli di inquadramento definiti dall'art. 24 sono correlative le retribuzioni della tabella seguente.

TABELLA N. 1

Liv.	**Base + EDR**	**Cont. 30/11/91**
1°		931.821
2°	573.000	933.778
3°	614.000	935.131
4°	660.000	936.218
5°	710.000	940.884
6°	795.000	954.492
	1.000.000	

Ai dipendenti a tempo indeterminato, assunti anteriormente al 30/06/1994, delle categorie ex I, ex II, ex III, spettano i superminimi ad personam, non riassorbibili nel periodo di validità del presente CCNL (luglio 1994 - dicembre 1997) della tabella seguente (Tabella n.2), che sono dati dalla differenza fra la categoria di appartenenza dell'istituto nel giugno 1994 e l'unica categoria prevista dal presente CCNL.

Quando l'Istituto avesse operato l'abbassamento di categoria, come da CCNL precedente, pag. 62, nota all'allegato n.3, ai dipendenti a tempo indeterminato, assunti entro il mese di maggio 1991, i superminimi sono dati dalla differenza fra la categoria di appartenenza dell'Istituto nel mese di aprile 1991 e quella prevista dal presente CCNL.

In questo caso e per tali dipendenti, il presente superminimo formato dalla somma di quello dell'abbassamento del triennio 1991/93 e di quello conseguente all'abbassamento del presente CCNL, sostituisce quello dell'abbassamento di categoria effettuato nel triennio 1991/93.

TABELLA N. 2

Liv.	Ex cat. I	Ex cat. II	Ex cat. III
1°	176.400	130.723	82.153
2°	214.854	171.321	101.947
3°	290.672	231.511	106.393
4°	300.463	210.818	101.125
5°	382.922	278.036	140.371
6°	553.749	432.449	211.571

A far data dall'1/10/1994, ai livelli di inquadramento definiti dall'art. 24 sono correlativi gli aumenti e le retribuzioni della tabella seguente (Tabella n.3) ed i superminimi, tenendo conto di quanto sopra, saranno quelli della tabella n.4.

TABELLA N. 3

Liv.	Tot. '93	Rivalutazione	Tot. '94	Base + EDR	Contingenza
1°		52.109	1.540.928	609.000	931.821
2°	1.488.820	53.612	1.585.390	652.000	933.778
3°	1.531.778	55.235	1.633.365	698.000	935.131
4°	1.578.130	57.023	1.686.240	750.000	936.218
5°	1.629.218	60.126	1.778.010	837.000	940.884
6°	1.717.884	67.707	2.002.200	1.048.000	954.492
	1.934.492				

TABELLA N. 4 (Superminimi al 1.10.'94**)**

Liv.	**Ex cat. I**	**Ex cat. II**	**Ex cat. III**
1°	180.780	134.000	84.250
2°	219.680	175.080	104.030
3°	297.850	237.124	108.972
4°	307.770	215.950	103.600
5°	392.330	284.777	143.779
6°	566.880	442.640	216.400

Le retribuzioni della tabella precedente (Tabella n.3) riassorbono l'aumento per vacanza contrattuale erogato dall'1/4/1994 (Tabella n.1).

All'1/5/1995, a seguito dell'aumento, le tabelle retributive ed i rispettivi superminimi saranno quelli della seguente tabella (Tabella n. 5).

TABELLA N. 5

					Superminimo	
Liv.	**Base**	**Cont.**	**Totale**	**Ex I cat.**	**Ex II cat.**	**Ex III cat.**
1°		931.821	1.560.191	183.400	135.500	85.000
2°	628.000	933.778	1.604.778	223.000	177.500	106.000
3°	671.000	935.131	1.653.631	301.000	240.000	110.000

4°	718.500	936.218	1.707.218	311.500	218.500	105.000
5°	771.000	940.884	1.800.384	397.000	288.000	145.500
6°	859.500	954.492	2.026.992	574.000	448.500	219.500
	1.072.500					

All'1/10/1995, a seguito dell'aumento, le tabelle retributive ed i relativi superminimi saranno quelli della seguente tabella (Tabella n. 6):

TABELLA N. 6

					Superminimo	
Liv.	**Base**	**Cont.**	**Totale**	**Ex I cat.**	**Ex II cat.**	**Ex III cat.**
1°		931.821	1.579.821	185.000	137.000	86.000
2°	648.000	933.778	1.625.778	225.500	180.000	107.000
3°	691.000	935.131	1.674.131	305.000	243.000	111.500
4°	739.000	936.218	1.728.218	315.500	221.500	106.000
5°	792.000	940.884	1.822.884	402.000	292.000	147.500
6°	882.000	954.492	2.056.492	581.500	454.000	222.000
	1.098.000					

Al termine del biennio si procederà alla rivalutazione retributiva avendo come riferimento l'inflazione programmata per il biennio successivo e al recupero dell'eventuale scostamento rispetto a quella verificatasi nel biennio precedente.

Le tabelle retributive 1993, delle ex categorie I, II, III e IV, rivalutate fino all'ottobre 1995, sono riportate nell'allegato 1 al presente CCNL.

ART. 20 - Indennità di contingenza

L'indennità di contingenza è quella riportata nelle tabelle retributive dell'articolo precedente.

ART. 21 - Salario di anzianità

A partire dalla firma del presente Contratto, viene unificato quanto precedentemente maturato per scatti d'anzianità, premio di fedeltà, accelerazione di carriera nonché ratei maturati fino al 31/12/93 e corrisposti dall'aprile '94 in un unico elemento denominato SALARIO DI ANZIANITA'.

Tale salario corrisponde alla tabella seguente (Tab. 1) e si riferisce all'orario pieno contrattuale, per cui deve essere riproporzionata in caso di orario ridotto.

Ai lavoratori che godono di un salario di anzianità più alto di quello corrispondente alla tabella seguente sarà riconosciuta la differenza come superminimo ad personam fisso, non riassorbibile.

Alla stessa tabella saranno adeguate quelle anzianità che, di fatto, risultassero inferiori.

Ai dipendenti inquadrati al 6° livello sarà corrisposto il salario di anzianità del 5° livello con l'aggiunta di una indennità di funzione di Lit. 30.000 mensili per 13 mensilità annue, a partire dal 1° settembre 1996.

TAB. 1 - ANZIANITA' AL MESE DI LUGLIO 1994

	Anz.	**I livello**	**II livello**	**III livello**	**IV livello**	**V livello**
Dall'1/1/1993	2°	/	/	/	/	/
Dall'1/1/1992	3°	15.000	17.000	20.000	25.000	28.000
Dall'1/1/1991	4°	25.000	27.000	30.000	35.000	40.000
Dall'1/1/1990	5°	30.000	35.000	40.000	50.000	55.000
Dall'1/1/1989	6°	45.000	48.000	50.000	60.000	70.000
Dall'1/1/1988	7°	50.000	55.000	60.000	72.000	78.000
Dall'1/1/1987	8°	60.000	68.000	70.000	85.000	88.000
Dall'1/1/1986	9°	70.000	80.000	85.000	90.000	98.000
Dall'1/1/1985	10°	80.000	85.000	95.000	100.000	105.000
Dall'1/1/1984	11°	90.000	98.000	102.000	110.000	115.000
Dall'1/1/1983	12°	100.000	105.000	110.000	115.000	120.000
Dall'1/1/1982	13°	110.000	115.000	120.000	125.000	130.000
Dall'1/1/1981	14°	115.000	120.000	130.000	135.000	140.000

Dall'1/1/1980	15°	130.000	135.000	140.000	150.000	155.000
Dall'1/1/1979	16°	140.000	150.000	155.000	160.000	170.000
Dall'1/1/1978	17°	150.000	160.000	165.000	170.000	180.000
Dall'1/1/1977	18°	160.000	165.000	175.000	180.000	190.000
Dall'1/1/1976	19°	170.000	175.000	185.000	190.000	200.000
Dall'1/1/1975	20°	175.000	185.000	190.000	200.000	210.000
Dall'1/1/1974	21°	180.000	195.000	200.000	210.000	220.000
Dall'1/1/1973	22°	185.000	200.000	210.000	220.000	235.000
Dall'1/1/1972	23°	195.000	210.000	220.000	230.000	250.000
Dall'1/1/1971	24°	200.000	215.000	230.000	240.000	265.000
Dall'1/1/1970	25°	205.000	220.000	240.000	250.000	280.000
Dall'1/1/1969	26°	210.000	225.000	250.000	260.000	295.000
Dall'1/1/1968	27°	215.000	230.000	260.000	270.000	305.000
Dall'1/1/1967	28°	220.000	235.000	270.000	280.000	320.000
Dall'1/1/1966	29°	225.000	240.000	275.000	290.000	335.000
Dall'1/1/1965	30°	230.000	245.000	280.000	300.000	350.000
Dall'1/1/1964	31°	235.000	250.000	285.000	305.000	360.000
Dall'1/1/1963	32°	240.000	255.000	290.000	310.000	370.000
Dall'1/1/1962	33°	245.000	260.000	295.000	315.000	380.000
Dall'1/1/1961	34°	250.000	265.000	300.000	320.000	390.000
Dall'1/1/1960	35°	255.000	270.000	305.000	325.000	400.000
Dall'1/1/1959	36°	260.000	275.000	310.000	330.000	410.000
Dall'1/1/1958	37°	265.000	280.000	315.000	335.000	420.000
Dall'1/1/1957	38°	270.000	285.000	320.000	340.000	430.000
Dall'1/1/1956	39°	275.000	290.000	325.000	345.000	440.000
Dall'1/1/1955	40°	280.000	295.000	330.000	350.000	450.000

Dall'1/1/1996, al salario di anzianità della tabella precedente saranno aggiunti mensilmente i seguenti valori, riproporzionati secondo l'orario di lavoro settimanale.

	Liv. 1°, 2°, 3°	**Liv. 4°, 5°, 6°**

Al personale assunto dall'1/1/87 al 31/12/93 " " " dall'1/1/81 al 31/12/86 " " " dall'1/1/76 al 31/12/80 " " " dall'1/1/71 al 31/12/75 " " " dall'1/1/66 al 31/12/70 " " " dall'1/1/61 al 31/12/65 " " " dall'1/1/56 al 31/12/60	20.000 25.000 35.000 40.000 45.000 50.000 55.000	30.000 40.000 55.000 65.000 77.000 89.000 100.000
Nulla viene aggiunto al personale assunto anteriormente al 31/12/1955		

ART. 22 - Tredicesima mensilità

A tutto il personale dipendente viene corrisposta entro il 16 dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione in atto nel mese di dicembre, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, vanno corrisposti tanti dodicesimi dell'ultima mensilità percepita pari ai mesi di servizio prestati.

Le frazioni di mese vengono prese in considerazione solo se superiori a 15 giorni ed in tal caso equiparate d un mese intero.

Nel caso di variazione dell'orario di lavoro in più o in meno nel corso dell'anno solare, la tredicesima sarà ottenuta moltiplicando la media ponderale delle ore di lavoro medie mensili per la retribuzione oraria in atto nel mese di dicembre o al momento della cessazione del rapporto.

ART. 23 - Servizio temporaneo fuori sede

Il personale deve essere disponibile a prestare il proprio lavoro anche fuori sede per trasferimenti estivi o invernali.

Quando il servizio fuori sede comporti un aumento dell'orario di lavoro, oltre alla normale retribuzione e al rimborso delle spese imputabili allo svolgimento della prestazione lavorativa, verra' corrisposto il compenso onnicomprensivo di Lit. 150.000 lorde settimanali.

V - MANSIONI E QUALIFICHE

ART. 24 - Classificazione

Con riferimento all'area operativa e alla fascia professionale di appartenenza gli operatori sono suddivisi in 6 livelli di inquadramento.

1° livello - Ausiliario

Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilita' connesse alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attivita' che richiedono una preparazione professionale non specialistica.

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- addetti alle pulizie,

- personale di fatica,

- manovali comuni,

- inservienti ai piani,

- lavoranti di cucina,

- addetti alle mense,

- fattorini,

- portieri,

- personale di custodia,

- addetti alla manutenzione ordinaria della Casa e del giardino,

- accompagnatori su bus

- operatori di assistenza non qualificati,

- operatori polivalenti.

2° livello - Personale esecutivo e d'ordine

Vi sono inquadrati i lavoratori che effettuano prestazioni comportanti attivita' operative con utilizzo di strumenti di lavoro di uso comune, per le quali necessitano conoscenze pratiche.

Essi eseguono, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilita' connesse alla corretta esecuzione del proprio lavoro, una attivita' lavorativa caratterizzata da funzioni ben definite che richiedono una preparazione professionale non specialistica.

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- tecnici alle caldaie,

- autisti di bus,

- portieri - centralinisti,

- bagnini,

- idraulici,

- elettricisti,

- falegnami,

- meccanici,

- cuochi,

- guardarobieri,

- pedicure,

- parrucchieri,

- camerieri specializzati,

- infermieri patentati

- operatori di assistenza ai non autosufficienti non qualificati,

- animatori degli anziani e di gruppo.

3° livello - Personale di concetto

Esegue, nell'ambito di istruzioni ricevute, attivita' lavorativa che richiede specifica preparazione professionale, adeguate conoscenze e capacita' di utilizzo di strumenti anche complessi.

Tale attivita' e' caratterizzata da autonomia di esecuzione del lavoro con margini valutativi nell'applicazione delle procedure.

Ha responsabilita' per le attivita' direttamente svolte.

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- capi - cuochi in possesso di diploma,

- capi - sala e camerieri in possesso di diploma di scuola alberghiera,

- infermieri professionali,

- aiutanti operatori amministrativi,

- educatori di convitto,

- educatori professionali,

- terapisti della riabilitazione

- operatori di assistenza ai non autosufficienti con titolo riconosciuto in ambito regionale.

4° livello Personale amministrativo

Esegue attivita' lavorativa complessa che richiede specifica preparazione professionale e conoscenza delle procedure amministrativo - contabili e tecniche.

Nell'ambito di direttive di massima, ha autonomia e responsabilita' connesse al funzionamento dell'ufficio di segreteria e/o dell'amministrazione.

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- segretari,

- economi,

- responsabili amministrativi.

Personale formativo

Sono inquadrati lavoratori con funzione formativa e tecnica, atti a recuperare gli handicap psico - fisici.

Rientrano in questo livello funzionale le seguenti figure professionali:

- fisioterapisti,

- logopedisti,

- puericultrici,

- assistenti sociali e sanitari,

- fisiochinesiterapisti,

- logoterapisti.

5° livello

appartiene a questo livello il personale laureato che svolge mansioni attinenti al titolo di studio posseduto tra cui, ad esempio:

- psicoterapeuti

- psicologi.

6° livello - Personale direttivo

Il ruolo direttivo comporta lo svolgimento di funzioni che richiedono particolare preparazione, capacita' e responsabilita' professionale. Tale funzione e' caratterizzata da piena autonomia nell'ambito delle scelte e delle direttive di carattere generale impartite dal titolare, o dal legale rappresentante, o dal Consiglio di Amministrazione dell'ente o della societa' che gestisce l'attivita'.

Rientrano in questo livello funzionale i direttori delle Istituzioni di cui all'art. 1.

ART. 25 - Mutamenti di qualifica

Nel caso in cui il personale sia incaricato di funzioni pertinenti ad un livello superiore per almeno 6 giorni consecutivi, sara' dovuta la retribuzione corrispondente alle funzioni superiori per l'intera durata del periodo; cio' peraltro non modifica i termini del rapporto di lavoro.

Quando il periodo superi i tre mesi anche frazionati in un anno, il dipendente ha diritto, a tutti gli effetti, al superiore livello che le mansioni cui e' stato assegnato comportano.

Nei passaggi di qualifica il beneficio da attribuire al lavoratore consiste nella differenza tra il livello economico della qualifica di accesso e il livello economico della qualifica di provenienza nelle voci di paga base e contingenza.

Ove il mutamento di mansione affidata al dipendente sia stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto, non comportera' promozione, anche nel caso di superamento del limite sopra indicato, ma solo la differenza di retribuzione.

ART. 26 - Mansioni promiscue

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

ART. 27 - Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile

La quota giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione globale in godimento per 26.

La quota oraria mensile viene determinata come segue:

- retribuzione mensile diviso 164.

ART. 28- Prospetto paga

In applicazione di quanto disposto dalla L. 5 gennaio 1953 n.4, la retribuzione deve risultare da apposito prospetto paga, nel quale dovranno essere specificati le generalita' del lavoratore, il livello di inquadramento, il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, I'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli eventuali altri elementi che concorrono a formare la somma erogata nonche' tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga da consegnare ai dipendenti, contestualmente alla retribuzione, deve recare il timbro dell'lstituto.

ART. 29 - Trattamento previdenziale

Il trattamento previdenziale e' attuato con l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia.

In applicazione a quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 6 luglio 1978, n. 352, convertito nella L. 4 agosto 1978, n. 467, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, entro il termine previsto dalla legge, copia della denuncia presentata all'lNPS.

Fermi restando i termini di consegna della denuncia all'lNPS, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, all'atto della cessazione stessa, copia della denuncia riservata al lavoratore.

Vl - ORARIO Dl LAVORO

ART. 30 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro del personale dipendente e' di 38 ore per tutti i livelli.

L'orario puo' essere distribuito in forme diverse a seconda delle esigenze del servizio in una fascia oraria che, di norma, non superi le 12 ore giornaliere.

L'orario settimanale si calcola dal totale delle ore mensili effettivamente prestate diviso 4,33, per cui l'orario puo' essere inferiore o superiore alle ore 38 nel corso del mese.

Quando l'orario, nella media mensile, non supera l'orario settimanale, non si da' luogo a straordinario.

Il personale potra' essere assunto anche con un orario inferiore a quello contrattuale. In tal caso la retribuzione in ogni suo elemento risultera' proporzionale alle ore assegnate.

Nelle Istituzioni educativo-assistenziali, negli Istituti Psico-pedagogici e ovunque si richiedano incontri formativi fra educatori e/o terapisti, a tali lavoratori possono essere chieste ore al di sopra dell'orario normale nel limite massimo di 60 annue che possono essere:

- recuperate con giornate di ferie aggiuntive quando l'lstituto effettui la sospensione estiva dell'attivita';

- retribuite come supplementari con la paga base piu' l'anzianita' piu' il 50%.

ART. 31 - Lavoro notturno, festivo e straordinario

Il lavoro notturno e' quello effettuato dopo le ore 22 e fino alle 6 antimeridiane. Per queste ore viene corrisposta la maggiorazione della quota oraria lorda del 10%.

E' considerato festivo il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni delle festivita' infrasettimanali: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedi' di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25/26 dicembre.

Il lavoro prestato nei suddetti giorni viene retribuito con un 26.mo della retribuzione globale maggiorato del 10%.

Ai lavoratori turnisti verra' corrisposta la maggiorazione per lavoro festivo con riposo compensativo nella misura del 10%.

Il personale di segreteria dei centri culturali che durante convegni e manifestazioni fosse disponibile per un numero di ore eccedenti il normale orario previo accordo fra le parti potra':

1) recuperare le ore eccedenti con permessi retribuiti;

2) ottenerne il pagamento come ore straordinarie.

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre il limite dell'orario contrattuale settimanale di lavoro calcolato sulla base della media oraria mensile (ore mensili lavorate diviso 4,33 come da art. 30).

Il personale e' tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, a svolgere lavoro straordinario richiesto nel limite di 120 ore annue. Di norma il personale sara' avvisato con un giorno di anticipo.

Non sara' riconosciuto e retribuito il lavoro straordinario che non sia autorizzato dalla Direzione.

Ciascuna ora di lavoro straordinario verra' compensata con una quota oraria della retribuzione lorda maggiorata delle seguenti percentuali:

Lavoro straordinario diurno	35%
Lavoro straordinario notturno	40%
Lavoro straordinario festivo	50%
Lavoro straordinario notturno festivo	60%

Le percentuali superiori assorbono le inferiori.

ART. 32 - Riposo settimanale

Tutto il personale godera' di 24 ore di riposo settimanale normalmente coincidenti con la domenica, salvo esigenze di servizio nel qual caso il riposo verra' fruito in altro giorno della settimana.

ART. 33 - Vitto e alloggio

La Direzione puo' concedere, con facolta' di revoca, salvo preavviso di due mesi, vitto e/o alloggio al personale che lo richieda per iscritto.

Detto servizio verra' pagato a parte dagli interessati.

ART. 34 - Divise ed indumenti di servizio

L'lstituto e' tenuto a fornire al lavoratore 2 abiti di lavoro con reintegro previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura.

La manutenzione di dette divise o indumenti e' a carico del lavoratore.

ART. 35 - Ferie

I dipendenti hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corresponsione della normale retribuzione, pari a 33 giorni lavorativi per ciascun anno solare, comprese le ex festivita' soppresse di cui all'art. 29 del precedente CCNL AGIDAE.

Se il Santo Patrono cade in giornata lavorativa puo' essere:

- aggiunto alle ferie,

- retribuito con 1/26 della retribuzione globale mensile maggiorato del 10%.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il dipendente maturera' tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati; le frazioni di mese eccedenti i 15 giorni di calendario verranno considerati mese intero e le frazioni fino a 15 non saranno considerate.

Le ferie ordinarie non potranno coincidere con assenza per maternita' o puerperio ne' con il periodo di preavviso.

Le ferie sono irrinunciabili.

Il periodo di ferie ha carattere continuativo e, di norma, non frazionabile in piu' di due periodi. E' ammesso comunque il godimento di alcuni giorni in conto ferie. Compatibilmente con le esigenze dell'lstituto, potranno essere godute almeno per 1/2 nel periodo estivo.

Il lavoratore entro il mese di gennaio puo' presentare le sue richieste preferenziali sulle modalita' di godimento delle ferie.

Il calendario delle ferie sara' definito dalla Direzione, di norma, entro il mese di febbraio di ogni anno sentite le R.S.U.

Le ferie possono essere godute entro il mese di aprile dell'anno seguente.

Agli effetti del computo del periodo di ferie, la settimana, quale sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, e' comunque considerata di 6 giorni lavorativi.

ART. 36 - Festivita' soppresse

Il godimento e' stato assorbito nelle giornate di ferie, come da articolo precedente.

ART. 37 - Permessi retribuiti

Il dipendente puo' usufruire nell'anno fino ad un massimo di cinque giorni di permessi retribuiti se si verificano comprovati e seri motivi familiari quali ad esempio: lutti, nascite,

matrimoni, infortuni e ricoveri in ospedale che riguardano il coniuge od un parente del lavoratore entro il secondo grado.

Le giornate di cui sopra sono usufruibili in unica soluzione solo in casi molto gravi.

Per fruire di tali permessi il dipendente deve farne richiesta scritta alla Direzione dell'lstituto. In caso di massima urgenza e' sufficiente la richiesta orale.

In caso di assistenza a familiari portatori di handicap, si fa riferimento alla L. 104/92.

ART. 38 - Permessi brevi - Recuperi - Ritardi

Possono essere concessi brevi permessi per un massimo di 4 giorni annui o 25 ore in caso di:

- documentate esigenze di carattere medico (analisi, visite mediche, accertamenti clinici, ecc.);

- motivi di studio;

- rinnovo dei documenti di lavoro di cui all'art. 11 del presente CCNL.

Tali permessi come pure gli eventuali ritardi verranno recuperati, di norma, entro il mese successivo.

ART. 39 - Permessi non retribuiti

In caso di eccezionali motivi, il lavoratore puo' usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno previa autorizzazione dell'lstituto.

ART. 40 - Permessi elettorali

Tutti i lavoratori dipendenti che siano stati nominati presidente, segretario, scrutatore, rappresentante di lista o di gruppo presso seggi elettorali in occasione di qualsiasi tipo di elezione, compresi i referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni. I giorni di assenza sono considerati dalla legge, a tutti gli effetti, giorni di attivita' lavorativa.

Vll - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO Dl LAVORO

ART. 41 - Assenze per malattia e infortunio

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

A) Periodo di comporto

1) mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 6 mesi, anche a cavallo di due anni solari; nel caso di superamento dei 6 mesi il dipendente potra' richiedere un periodo di aspettativa, senza retribuzione, fino ad un massimo di 6 mesi, dietro presentazione di certificato medico. La richiesta dovra' essere presentata almeno venti gg. prima della scadenza dei 6 mesi previsti per la conservazione del posto. Detto periodo di aspettativa non e' computabile ad alcun effetto;

2) mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi (365 gg.) nel periodo di 3 anni o meno dovute anche ad eventi morbosi diversi.

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati, e' facolta' dell'lstituto risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, fermo restando il diritto del dipendente al T.F.R.

B) Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, I'lstituto corrispondera' al lavoratore una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio il 100% della normale retribuzione mensile netta del mese precedente la malattia per un massimo di 180 giorni nell'anno solare. In caso di aspettativa, come da lett. A, n. 1) del presente articolo, I'lstituto non corrispondera' alcuna integrazione. Agli effetti retributivi per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza.

Quando si tratta di ricaduta nella stessa malattia o di malattia a cavallo di due anni solari i periodi vengono computati secondo le indicazioni INPS.

In tutte le ipotesi di assenza dal servizio per malattia e' facolta' della Direzione verificare lo stato e la durata della malattia.

Le indennita' a carico dell'lstituto datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennita'.

Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle Unita' Sanitarie Locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali le fasce orarie di reperibilita' di cui al Decreto del Ministero della Sanita' dell'8 gennaio 1985 pubblicato sulla G.U. del 7 febbraio 1985 sono cosi' determinate: 10.00-12.00/17.00-19.00, sabato e domenica compresi.

ART. 42 - Congedo matrimoniale

Il dipendente che, superato il periodo di prova, contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 gg. di calendario, non frazionabili, in concomitanza con la data della celebrazione religiosa.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 10 gg. di anticipo.

Durante il congedo il lavoratore e' considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto alla normale retribuzione.

ART. 43 - Tutela delle lavoratrici madri

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla Legge n. 1204 del 30/12/71 e al D.P.R. 25/11/76 n.1026.

In presenza di figli portatori di handicap, si fa riferimento alla L. 104/92 e circolari applicative.

ART. 44 - Servizio militare

La chiamata alle armi per il servizio di leva, come anche il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto di lavoro che resta sospeso per tutta la durata del servizio stesso.

Tale periodo di chiamata alle armi per il servizio di leva e' computato e ai fini della maturazione degli scatti e del salario di anzianita'.

Terminato il servizio militare il lavoratore dipendente deve dichiarare la propria disponibilita' entro 10 giorni dal collocamento in congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo e deve riprendere servizio entro 30 gg.

In difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, il lavoratore e' considerato dimissionario, senza obbligo di preavviso.

ART. 45 - Aspettativa e permessi per cariche pubbliche elettive

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive o sindacali territoriali, regionali o nazionali viene concessa una aspettativa per la durata della carica.

Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione.

ART. 46 - Aspettativa

Dopo un anno di servizio l'lstituto ha facolta' di concedere al dipendente che lo richieda un periodo di aspettativa senza retribuzione fino al massimo di un anno. Tale periodo, non e' computabile ad alcun effetto.

Terminato il periodo, al lavoratore non puo', comunque, essere concessa una nuova aspettativa se non dopo almeno 2 anni di servizio.

ART. 47 - Diritto allo studio - Aggiornamento e qualificazione professionale

Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio di istruzione primaria e/o secondaria di I grado.

Le parti convengono sulla necessita' di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei lavoratori operanti nell'area socio-assistenziale-educativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni nella misura massima di 5 giorni l'anno frazionabili in 30 ore.

I dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti del presente articolo, non dovranno superare 1/5 del personale. Il Iavoratore che chiedera' permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovra' specificare il corso al quale intende partecipare che dovra' comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti in orario di lavoro, ad un numero di ore doppie di quelle chieste con permesso retribuito.

Il personale interessato ai corsi, di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza e non e' obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

I permessi di cui al comma 2 non sono cumulabili con i permessi di cui al punto 1 (Diritto allo studio).

Vlll - NORME DISCIPLINARI

ART. 48 - Regolamento interno

Il Regolamento interno predisposto dall'lstituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei dipendenti all'atto delI'assunzione o al momento della successiva compilazione e affisso in luogo pubblico per la consultazione.

Esso non puo' contenere norme in contrasto con il presente C.C.N.L. e con la vigente legislazione. Cio' vale anche per eventuali successive modifiche.

ART. 49 - Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni alle norme del Contratto possono essere punite a seconda della gravita' dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) richiamo verbale;

b) richiamo scritto;

c) multa non superiore all'importo di 3 ore di paga;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni 3 di effettivo lavoro (3/26);

e) licenziamento per mancanze.

Nessun provvedimento disciplinare potra' essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa salvo per quanto riguarda il richiamo verbale e il licenziamento per mancanze di cui al punto B dell'art. 51.

La contestazione degli addebiti sara' fatta mediante comunicazione scritta nella quale verra' indicato il termine entro cui il dipendente dovra' far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potra', in nessun caso, essere inferiore a gg. 10 dalla data di ricezione della contestazione.

Il dipendente potra' farsi assistere dall'organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce il mandato.

Il provvedimento disciplinare dovra' essere comunicato con lettera raccomandata inviata entro 6 gg. dal termine assegnato al dipendente per prestare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovra' specificare i motivi del provvedimento.

Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.

I provvedimenti disciplinari, comminati senza osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci.

Non si terra' conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

ART. 50 - Richiamo scritto, multa e sospensione

Incorre nei provvedimenti di richiamo scritto, multa e sospensione il lavoratore che: a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo,

oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;

b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) esegua negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;

d) per disattenzione o negligenza danneggi il materiale dell'lstituto;

e) commetta indiscrezioni informative relative a segreti d'ufficio riguardanti gli assistiti;

f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto.

L'ammonizione verra' applicata per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo o/e in caso di recidiva.

ART. 51 - Licenziamento per mancanze

A) Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo precedente, non siano cosi' gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B. A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni:

- comportamento in contrasto con quanto previsto al 2° comma dell'art. 11 all'interno dell'lstituto;

- assenza ingiustificata oltre i 4 giorni consecutivi;

- assenze ingiustificate ripetute almeno sei volte durante l'anno, prima o dopo i giorni festivi;

- gravi negligenze nell'espletamento delle proprie mansioni;

- insubordinazione ai superiori;

- abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dai casi previsti dall'articolo successivo;

- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 50 quando siano stati comminati almeno due provvedimenti disciplinari nella graduatoria prevista dall'art. 49, secondo quanto disposto dall'ultimo comma dello stesso articolo 49.

B) Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'lstituto grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- grave insubordinazione ai superiori;

- furto nell'lstituto

- danneggiamento doloso al materiale dell'lstituto;

- abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumita' delle persone, o grave danno alle cose, o comunque compia azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

- rissa all'interno dell'lstituto;

- percosse nei confronti degli assistiti;

- diffusione di periodici o stampati contrari ai principi educativi dell'lstituto e della morale cattolica;

- diffamazione pubblica nei riguardi dell'lstituto;

- sentenza di condanna penale passata in giudicato.

IX- RISOLUZIONE DEL RAPPORTO Dl LAVORO

ART. 52 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve, salvo giusta causa, alla scadenza del termine.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato puo' essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Al lavoratore dipendente che abbia raggiunto l'eta' pensionabile e non abbia raggiunto il numero di anni richiesti per il minimo della pensione, e' consentito rimanere in servizio, su richiesta, fino al raggiungimento del limite del minimo e comunque non oltre il settantesimo anno di eta'.

La facolta' di cui alle Leggi 903/77, 54/82, 407/90, 421/92 deve essere espressa dal lavoratore in forma scritta 6 mesi prima dell'eta' prevista dalle suddette leggi. Entro gli

stessi termini e con la stessa forma il datore di lavoro puo' chiedere di prolungare il rapporto di lavoro, ma non necessariamente fino al sessantacinquesimo anno di eta'.

ART. 53 - Disciplina dei licenziamenti individuali

L'lstituto deve sempre comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore.

Il licenziamento del dipendente non puo' che avvenire per giusta causa o per giustificato motivo.

Il lavoratore puo' chiedere, entro 15 gg. dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro 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 al datore di lavoro.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 gg. dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra giudiziale, idoneo a rendere nota la volonta' del lavoratore anche attraverso l'intervento delI'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 e' inefficace.

Per quanto non previsto sia per la fase di conciliazione, che per eventuali riassunzioni o risarcimento danni, si fa riferimento alla legislazione vigente in materia.

ART. 54 - Licenziamento per causa di forza maggiore

In caso di ristrutturazione o riduzione dell'attivita' gli Istituti con piu' di 15 dipendenti potranno procedere al licenziamento secondo la seguente graduatoria:

Si seguira' il criterio dell'anzianita' di servizio dopo aver licenziato:

- chi gode di pensione ordinaria,

- chi e' in possesso dei requisiti di pensionabilita', fatte salve le espresse facolta' di opzione di cui all'art. 52 del presente Contratto.

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

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

Nella formulazione della graduatoria si tenga presente che:

1) sono esclusi

- i religiosi che appartengono alla stessa Congregazione che gestisce l'lstituto

- le lavoratrici in periodo di interdizione per maternita';

2) ai fini dell'anzianita', 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'anzianita' i rapporti a tempo determinato sia per la L. 230/62 come per la L. 56/87.

Licenziamenti collettivi

Quando in Istituti con piu' di 15 dipendenti si dovesse procedere al licenziamento di almeno 5 dipendenti in 120 giorni per i motivi di cui al presente articolo, si applichera' la normativa del punto precedente, dopo aver esperito la procedura di cui all'art. 24 della L. 223/91. Gli Istituti, percio', devono:

1. darne comunicazione preventivamente alle R.S.U., all'U.P.L.M.O. e/o alle Organizzazioni territoriali di categoria;

2. entro 7 giorni dalla comunicazione, manifestare alle OO.SS. e all'AGIDAE la loro disponibilita' per un esame congiunto delI'applicazione della graduatoria sopracitata;

3. entro 45 giorni dal ricevimento della comunicazione, esaurire la procedura ed inviare all'U.P.L.M.O. verbale della decisione raggiunta.

L'lstituto procedera', poi, al licenziamento dei lavoratori nel rispetto dei termini di preavviso.

ART. 55 - Chiusura degli Istituti

Qualora si presentasse la necessita' di addivenire alla chiusura dell' Istituto il gestore ne dara' informazione tempestiva al personale interessato. In questo caso il preavviso di cui all'art. 56 e' di quattro mesi. L'lstituto trasmettera' l'elenco del personale licenziato all'AGIDAE che provvedera' ad informare gli Istituti della Provincia per favorirne l'eventuale assunzione.

In caso di chiusura parziale il preavviso rientra nei limiti delI'art. 56.

ART. 56 - Preavviso di licenziamento

La parte che risolve il rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia per dimissioni che per licenziamento deve comunicarlo per iscritto e deve dare il preavviso. Il preavviso non opera in caso di cessazione durante la prova e nel caso di giusta causa sia da parte del datore di lavoro che del lavoratore.

I termini del preavviso sia in caso di licenziamento come in quello di dimissioni sono:

- dipendenti del 1°, 2° e 3° livello: 1 mese

- dipendenti del 4°, 5° e 6° livello: 2 mesi;

il periodo e' di un mese per i contratti di formazione - lavoro ed e' portato a 4 mesi in caso di chiusura totale dell'lstituto.

La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza totale o parziale dei suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennita' pari all'importo della retribuzione lorda che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso calcolata ai sensi dell'art. 2121 C.C..

Il datore di lavoro trattiene tale indennita' sulle spettanze nette dovute al lavoratore a qualsiasi titolo.

Il datore di lavoro puo' sia in caso di licenziamento che in caso di dimissioni dispensare il dipendente dall'effettuazione del periodo di preavviso corrispondendogli una indennita' sostitutiva pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante tale periodo. In tal caso il rapporto cessa in tronco e la parte esonerata riceve l'indennita' sostitutiva.

Durante il periodo di preavviso lavorato il dipendente avra' diritto ad un permesso retribuito di complessive 15 ore per le pratiche relative alla ricerca di un'altra occupazione.

ART. 57 - Risoluzione per sopravvenuta inidoneita' permanente

Il rapporto di lavoro puo' essere risolto per sopravvenuta inidoneita' permanente che impedisca il pieno svolgimento dell'attivita' stabilita contrattualmente.

ART. 58 - Decesso del lavoratore

In applicazione dell'art. 2122 C.C., la cessazione del rapporto di lavoro che avena per il decesso del dipendente da' diritto, agli aventi causa, al T.F.R. di cui all'art. 59 del presente Contratto e all'indennita' di due mensilita' in conformita' dell'art. 2118 C.C.

ART. 59 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro il lavoratore dipendente ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5, computando per mese intero le frazioni di mese superiori a 15 99 e non considerando quelle fino a 15 gg. La retribuzione, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale, con esclusione di quanto e' corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio deve essere computato nella retribuzione di cui al 2° comma, I'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente 1° comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, e' incrementato su base composta al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'lSTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente in caso di frazione di anno, I'incremento dell'indice ISTAT e' quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese superiori a 15 gg. si computano come mese intero e quelle fino a 15 gg. non si considerano.

Il lavoratore dipendente, con almeno 8 anni di accantonamento, puo' chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

Le richieste possono essere soddisfatte annualmente entro i limiti del 25% degli aventi titolo, di cui al precedente comma.

NOTA: L'indennita' di anzianita' fino al 31 maggio 1982 e' calcolata nella misura di una mensilita' piu' un dodicesimo della 13.ma per ogni anno di servizio.

Per quanto riguarda il personale di 1 livello ed il personale operaio specializzato del 2° livello, I'anzianita' maturata fino al 30 settembre 1976 viene calcolata rispettivamente nella misura di 18 e 20 giorni per ciascun anno.

ART. 60 - Restituzione dei documenti di lavoro

Alla cessazione del rapporto di lavoro, indipendentemente da qualsiasi contestazione in atto, spettano al lavoratore dipendente i seguenti documenti:

a) libretto di lavoro;

b) Mod. 01/M

c) certificato di servizio con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro, del livello e delle mansioni;

d) eventuale certificato di licenziamento valevole per l'indennita' di disoccupazione (su modulo fornito dall'lNPS);

e) documenti relativi agli assegni familiari;

f) certificato dal quale risultino i redditi di lavoro corrispostigli nell'anno solare in cui avviene il licenziamento e le relative ritenute fiscali;

g) quant'altro previsto dalle leggi vigenti.

Allegato n. 1 - Tabelle retributive 1993

Nota:

Per opportuna conoscenza, si allegano le tabelle retributive 1993, relative alle ex 4 categorie d'Istituto, rivalutate all'ottobre 1995.

TABELLE 1993 E RIVALUTAZIONE

		Ex I categoria		
Liv.	**Gennaio '94**	**Ottobre '94**	**Maggio '95**	**Ottobre '95**
1°	1.663.382	1.772.066	1.743.591	1.765.118
2°	1.744.400	1.805.454	1.828.022	1.850.590
3°	1.865.682	1.930.980	1.955.117	1.979.255
4°	1.926.558	1.993.987	2.018.910	2.043.837
5°	2.096.826	2.170.215	2.197.343	2.224.470
6°	2.482.487	2.569.374	2.601.490	2.633.608

		Ex II categoria		
Liv.	**Gennaio '94**	**Ottobre '94**	**Maggio '95**	**Ottobre '95**
1°	1.618.186	1.674.822	1.695.757	1.716.692
2°	1.701.319	1.760.865	1.782.876	1.804.886
3°	1.807.235	1.870.488	1.893.869	1.917.250
4°	1.837.846	1.902.170	1.925.947	1.949.724

5°	1.993.030	2.062.787	2.088.572	2.114.357
6°	2.362.448	2.445.133	2.475.700	2.506.260

		Ex III categoria		
Liv.	**Gennaio '94**	**Ottobre '94**	**Maggio '95**	**Ottobre '95**
1°	1.570.120	1.625.074	1.645.387	1.665.700
2°	1.632.666	1.689.809	1.710.930	1.732.054
3°	1.683.417	1.742.336	.1764.115	1.785.894
4°	1.729.293	1.789.818	1.812.190	1.834.563
5°	1.856.795	1.921.782	1.945.804	1.969.826
6°	2.143.865	2.218.900	2.246.636	2.274.372

		Ex IV categoria		
Liv.	**Gennaio '94**	**Ottobre '94**	**Maggio '95**	**Ottobre '95**
1°	1.488.820	1.540.928	1.560.190	1.579.512
2°	1.531.778	1.585.390	1.605.207	1.625.024
3°	1.578.130	1.633.365	1.653.782	1.674.199
4°	1.629.218	1.686.240	1.707.318	1.728.396
5°	1.717.884	1.778.010	1.800.235	1.822.460
6°	1.934.492	2.002.200	2.027.225	2.052.255

Allegato n. 2 - Fac-simile della lettera di avvenuto ricevimento del contratto

Il sottoscritto lavoratore, ...,

dell'Istituto .....,

con sede a .....,

dichiara di aver ricevuto copia del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro AGIDAE per i dipendenti degli Istituti religiosi socio-assistenziali, stipulato il 22/07/1994, e di accettarlo a tutti gli effetti e delega l'Istituto a trattenere dalla propria retribuzione l'importo di Lit. 10.000 di cui all'art. 10 del CCNL, da versare secondo le indicazioni fornite dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL.

.....lì.....

Il lavoratore

(firma)

.....
.....
...

NOTA A VERBALE

1) La nuova paga - base decorre dall'1/10/94 anche ai fini dell'indennità di malattia e maternità per cui la malattia, la maternità, gli infortuni iniziati entro il 31/10/94 sono indennizzati secondo le tabelle del CCNL 1991/93 e quelli iniziate dall1/11/94 secondo le nuove tabelle.

2) Si precisa che il personale religioso appartenente alla Congregazione che gestisce l'Istituto non é assoggettato alla normativa contrattuale.

Per i soggetti di cui al precedente comma, dispensati temporaneamente per esigenze di salute, formazione, aggiornamento e/o impegni di responsabilità interni alla Congregazione, l'Istituto potrà procedere ad assunzioni a tempo determinato, secondo le leggi 230/62 e 56/87.

3) Le Istituzioni associate o aderenti all'AGIDAE, non avendo scopo di lucro, ai fini contrattuali e contributivi, sono inquadrati nel settore "Professioni e Arti" e non rientrano nei settori di produzione-commercio-credito e turismo; essendo inoltre enti privati, sono escluse dalla regolamentazione che riguarda gli enti locali.