# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE

# DIPENDENTE DELLE REALTA' DEL SETTORE

# SOCIO-SANITARIE-ASSISTENZIALI-EDUCATIVO

# ANASTE

# QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005

ANASTE Associazione Nazionale Strutture Terza Età
F.P.-CGIL
Funzione Pubblica – CGIL
FISASCAT – CISL
Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – CISL
UILTuCS-UIL
Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi – UIL
UIL FPL
Unione Italiana Lavoratori Federazione Poteri Locali
1 Gennaio 2002 - 31 Dicembre 2005
Testo Ufficiale
Roma, 25 maggio 2004

**INDICE**

Composizione delle parti
Verbale di accordo
Verbale di accordo preliminare
**Titolo I**
**VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**
Art. 1 - Sfera di applicazione
Art. 2 - Decorrenza e durata
Art. 3 - Condizioni di miglior favore
**Titolo II**
**RELAZIONI SINDACALI**
Art. 4 - Diritto di informazione e confronto tra le parti
Art. 5 - Struttura della contrattazione
Art. 6 - Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali
Art. 7 - Regolamentazione del diritto di sciopero
Art. 8 - Ente Bilaterale Nazionale e Regionale
Art. 9 - Appalti – Cambi di gestione
Art. 10 - Pari opportunità tra uomo e donna
Art. 11 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap
Art. 12 -Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono attività di volontariato
**Titolo III**
**DIRITTI SINDACALI**
Art. 13 - Rappresentanze sindacali unitarie
Art. 14 - Assemblee
Art. 15 - Permessi per cariche sindacali
Art. 16 - Trattenute associative
Art. 17 - Licenziamento e trasferimento
Art. 18 - Affissioni sindacali
**Titolo IV**
**ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**
Art. 19 - Assunzione
Art. 20 - Periodo di prova
Art. 21 - Assunzione a tempo determinato
Art. 22 - Contratto di inserimento
Art. 23 - Lavoro a tempo parziale
Art. 24 - Lavoro temporaneo
Art. 25 - Apprendistato
Art. 26 - Termini del preavviso
**Titolo V**
**NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI**
Art. 27 - Comportamento in servizio
Art. 28 - Ritardi ed assenze
Art. 29 - Provvedimenti disciplinari
Art. 30 - Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza

Art. 31 - Assistenza legale
Art. 32- Ritiro della patente
Art. 33 - Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio
**Titolo VI**
**CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**
Art. 34 - Declaratorie dei livelli di inquadramento
Art. 35 - Inquadramento del personale
Art. 36 - Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica
**Titolo VII**
**ORARIO DI LAVORO**
Art. 37 - Orario di lavoro
Art. 38 - Banca ore
Art. 39 - Riposo settimanale
**Titolo VIII**
**FESTIVITA' e FERIE**
Art. 40 - Festività nazionali e infrasettimanali
Art. 41 - Ferie
**Titolo IX**
**PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**
Art. 42 - Chiamata e richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile
Art. 43 - Gravidanza e puerperio
Art. 44 - Congedo matrimoniale
Art. 45 - Permessi per lutto di famiglia
Art. 46 - Permessi per funzioni elettorali, referendum
Art. 47 - Permessi per eventi e cause particolari
Art. 48 - Permessi e recuperi
Art. 49 - Donazione sangue e suoi componenti
Art. 50 - Aspettativa non retribuita
**Titolo X**
**DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE**
Art. 51 - Diritto allo studio
Art. 52 - Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale
Art. 53 - ECM
**Titolo XI**
**TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE, AMBIENTE DI LAVORO**
Art. 54 -Trattamento economico di malattia
Art. 55 - Infortunio sul lavoro e malattie professionali
Art. 56 - Tutela della salute ed ambiente di lavoro
Art. 57 - Divise e indumenti di servizio
**Titolo XII**
**RETRIBUZIONE**
Art. 58 - Elementi della retribuzione
Art. 59 - Minimi contrattuali conglobati mensili
Art. 60 - Corresponsione della retribuzione
Art. 61 - Scatti di anzianità
Art. 62 - Mansioni del lavoratore
Art. 63 - Mansioni promiscue
Art. 64 - Passaggio di livello
Art. 65 - Tredicesima mensilità
Art. 66 - Quattordicesima mensilità
Art. 67 - Trattamento di famiglia
Art. 68 - Trattamento di fine rapporto
Art. 69 - Lavoro straordinario diurno, notturno, festivo
Art. 70 - Lavoro ordinario notturno e festivo
Art. 71 - Uso della mensa e dell'alloggio
Art. 72 - Servizio di reperibilità

**Titolo XIII**
**MISSIONI E TRASFERIMENTI**
Art. 73 - Trattamento di missione
Art. 74 - Attività di soggiorno
Art. 75 - Trasferimenti di residenza
Art. 76 - Condizioni di trasferibilità
**Titolo XIV**
**PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE**
Art. 77 – Commissione paritetica nazionale e provinciale
Art. 78 – Previdenza complementare
Allegato 1
Protocollo di regolamentazione per la prima applicazione del presente CCNL nelle istituzioni in cui sono vigenti altri CCNL.
Allegato 2
Verbale di accordo per l'applicazione del DL 626/94.
Allegato 3
Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 per la disciplina transitoria dei contratti di inserimento.

**COMPOSIZIONE DELLE PARTI**

In data 25 maggio 2004
tra
L'Associazione Nazionale Strutture Terza Età (ANASTE), rappresentata dal Presidente Alberto De Santis, dal Segretario Generale Piero Calandriello, con una delegazione assistita da Pietro Pomaranzi e composta da Giuseppe Colucci, Guido Gaggioli, Michele Garo, Paolo Moneti, Gian Franco Tinelli
e
la Funzione Pubblica – CGIL (F.P. – CGIL), rappresentata da Dario Canali e Mauro Ponziani.
la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL – rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali, Pierangelo Raineri, Pietro Giordano, Mario Piovesan Giovanni Pirulli, da: Antonio Michelagnoli, Elisabetta Falcone, Salvatore Falcone, , Marcello Pasquarella, Roberto Ricciardi, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Giovanni Agostini, Annalisa Albertazzi, Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Patrizia Antonini, Antonio Bacci, Giuliana Baretti, Matteo Barrella, Dario Battuello, Alberto Bizzocchi, Luciana Bommassar, Claudio Bosio, Agostino Bottani, Paola Botti, Domenico Bove, Lidia Brachelente, Rita Brandalise, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Calì, Giuseppe Calzaghe, Dario Campeotto, Gianluca Campolongo, Riccardo Camporese, Felice Cappa, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Piero Caredda, Sergio Carminati, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Giovanna Catizzone, Alfredo Cattaruzza, Silvio Cauzzi, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Roberto Corona, Carlo Costantini, Patrizio Cusano, Amelio Custodi, Mario Dal Soler, Giovanni D'Angelo, Carla De Stefanis, Adriano Degioanni, Marco Demurtas, Ester Di Domenico, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Ulrike Egger, Guido Fabiano Battistino, Antonio Falotico, Quinto Fantini, Domenico Ferrigni, Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Manfred Gamper, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Rocco Golino, Erminio Gomiero, Daniele Greco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Aldo Guardone, Pietro Ianni, Alessandro Ingrosso, Angela Kalaydijan, Fabio Laritonda, Angela Lazzaro, Carmela Licenziato, Rosario Lo Proto, Luca Maestripieri, Alfredo Magnifico, Tila Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Danilo Manini, Aldo Mancini, Fabio Marcatili, Luca Marcazzan, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Viviana Masi, Tiziana Mastrangelo, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Raffaella Moretto, Bice Musocchi, Erika Naretto, Nicola Nesticò, Rosa Palmieri, Silvano Pandolfo, Ugo Parisi, Sabrina Parutta, Paolo Perazzoli, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piccinno, Antonio Pirozzi, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Luigi Polinesi, Rosetta Raso, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Daniele Salvador, Francesco Sanfile, Luciano Santigli, Bruno Sassi, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Lorena Soffritti, Selena Soleggiati, Francesco Spanò, Mario

Testoni, Giuseppe Tirelli, Giuseppe Tognacca, Giuseppe Tognarini, Fernando Toma, Oscar Turati, Mauro Urli, Costantino Vaidanis, Elena Vanelli, Francesco Varagona, Floriana Vissà, Giovanni Zimbelli; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Giorgio Santini.
l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL) rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Emilio Fargnoli, Caterina Fulciniti, Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa; da Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Sergio Amari, Paolo Andreani, Antonio Andrisano, Cristiano Ardau, Sergio Ariodante, Pietro Baio, Giuliana Baldini, Giuseppe Ballato, Enzo Bardi, Giuseppina Belletti, Gaetano Bentivegna, Bruno Bettocchi, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Roberto Broglia, Gianni Callegaro, Osvaldo Cappadona, Giovanni Casa, Maurizio Casadei, Grazia Chisin, Nicola Cieri, Gianluca Cioccoloni, Rosario Cusi, Mario D'Angelo, Luigi Pugno De Mitri, Rocco Della Luna, Sergio Del Zotto, Michele De Simone, Sergio Decidue, Alessandro Fanzone, Salvatore Fanzone, Gabriele Fiorino, Marianna Flauto, Stefano Franzoni, Giovanni Gazzo, Cataldo Giammella, Giovanni Giorgio, Marcello Gregorio, Giancarlo Guidi, Luciano Gullone, Cesare Ierulli, Antonino Ilarda, Pietro La Torre, Cosimo La Volta, Ermelinda Luchetti, Roberto Maestrelli, Massimo Marchetti, Gilberta Massari, Maurizio Milandri, Ivano Morandi, Milva Moretta, Roberta Musu, Antonio Napoletano, Raffaella Nomade, Francesco Ortelli, Leonardo Pace, Aurelio Pellegrini, Antonio Petrelli, Giannantonio Pezzetta, Arianna Pitorri, Paolo Proietti, Maurizio Regazzoni, Ennio Rovatti, Carlo Sama, Giuseppe Sagliocco, Pasquale Sastri, Fabio Scapinelli, Luigi Scardaone, Luciano Sciascia, Riccardo Serri, Remigio Servadio, Fabio Servidei, Giuseppe Silvestro, Elisabetta Sorgia, Genaro Strazzullo, Michele Tamburrelli, Ivana Veronese, Antonio Verrino, Angelo Vurruso, Angelo Zarfati, Giuseppe Zimmari; e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini
L'Unione Italiana Lavoratori Federazione Poteri Locali (UIL-FPL) nelle persone di Carlo Fiordaliso e Francesco Lo Grasso.

**VERBALE DI ACCORDO PRELIMINARE**

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

Le Parti sottolineano il CCNL anche quale strumento concorrente a qualificare il sistema dei rapporti tra pubblico e privato in tema di gestione dei servizi nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo.

Le strutture, indicate al successivo art. 1, si differenziano da quelle sanitarie in quanto non sono rivolte a soggetti in fase acuta, per i quali sono titolate ad intervenire le strutture sanitarie-ospedaliere. Le strutture elencate nella sfera di applicazione del presente CCNL ospitano persone in situazione di cronicità e post-acuzie, per le quali anche il termine "riabilitazione" assume non tanto il significato di "reinserimento nel normale contesto di vita", quanto piuttosto di "riduzione del livello di dipendenza" ed "acquisizione e mantenimento del massimo grado di autonomia possibile". Queste strutture si caratterizzano pertanto per un alto livello socio-assistenziale e per interventi sanitari e riabilitativi di base, senza l'utilizzo di alte specialità e relative tecnologie.

Le operatrici e gli operatori impegnate/i nei servizi, pur avendo per alcune figure lo stesso titolo professionale di quelle operanti nelle strutture sanitarie, debbono essere in possesso di una professionalità caratterizzata anche e soprattutto da un alto livello socio-assistenziale essendo il loro intervento improntato prevalentemente ad attività di nursing e relazionali.

L'ANASTE e le OO.SS. FP-CGIL, FISASCAT -CISL, UILTuCS-UIL e UIL-FPL 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 delle addette e degli addetti.

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

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

L'ANASTE e le OO.SS. FP-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL e UIL-FPL si sentono impegnate in direzione di un processo di piena applicazione contrattuale interessante l'insieme del settore che, sottolineando le peculiarità, 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.

Roma, 25 maggio 2004

# Titolo I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

## Art.1 - Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica a tutte le dipendenti ed i dipendenti di Associazioni ed Iniziative Organizzate, operanti nel campo socio-sanitario-assistenziale-educativo nonché a tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza, aderenti all'ANASTE, ivi comprese le ex IPAB depubblicizzate.
Per Associazioni ed iniziative Organizzate si intendono le attività gestite dai seguenti soggetti istituzionali:
privati, ex IPAB depubblicizzate, Fondazioni, Associazioni con o senza figura giuridica riconosciuta, Cooperative.
Ricadono nella sfera di applicazione del presente contratto le seguenti iniziative:
servizi per tossicodipendenti o alcooldipendenti, comunque denominati;
servizi per portatori di handicap comunque denominati (istituti assistenziali, centri per la riabilitazione, istituti psico-medico-pedagogici, residenze sanitarie assistenziali, comunità alloggio, assistenza domiciliare, ecc);
servizi per anziani autosufficienti, parzialmente autosufficienti, non autosufficienti e/o per soggetti in stato di disagio sociale comunque denominati (case di riposo, residence, residenze sanitarie assistenziali, case-albergo, case protette, assistenza domiciliare, ecc.).
Le Parti firmatarie riconoscono il presente CCNL come unico contratto da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo per le realtà aderenti all'ANASTE e si impegnano ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio nazionale.
Nel confermare l'esclusiva dei rapporti contrattuali per le dipendenti ed i dipendenti delle Istituzioni ricompresse nel presente CCNL, le Parti stipulanti il presente accordo si impegnano a favorire corrette e costruttive relazioni a tutti i livelli anche al fine di realizzare la migliore gestione ed il più puntuale rispetto del presente contratto.
Per facilitare l'applicazione del presente CCNL anche nelle situazioni in cui esso non é ancora operante vengono concordati appositi protocolli allegati al presente contratto, per farne parte integrante, che individuano i criteri e le modalità cui attenersi nella fase di prima applicazione del presente accordo.

## Art.2 - Decorrenza e durata

Nel rispetto del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 e del "Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione" del 22 dicembre 1998 ed in particolare - in materia di validità e di rinnovo contrattuale - le Parti concordano quanto segue:
il presente contratto ha decorrenza dal 1 gennaio 2002 e scade il 31 dicembre 2005. Ha durata quadriennale per le materie normative. Per le materie economiche si compone di due bienni, rispettivamente 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2003 e 1 gennaio 2004 – 31 dicembre 2005.
le piattaforme contrattuali per il rinnovo saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima delle scadenze contrattuali. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione e lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale;
dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalle date di scadenza di cui sopra, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione. Tale elemento, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza, sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata, e al 50% del tasso di inflazione programmata dopo 6 mesi di vacanza contrattuale. I suddetti elementi cesseranno di essere erogati dalla decorrenza degli accordi di rinnovo contrattuale;
in caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo;

ove non ne sia data disdetta ai sensi del presente articolo, il presente CCNL deve intendersi rinnovato per un anno per la rispettiva parte scaduta (retributiva o normativa) e così di anno in anno.
Nota a Verbale
Le parti si danno atto che con la sottoscrizione del presente CCNL (Parte economica e Parte normativa) hanno raggiunto la copertura del differenziale tra inflazione programmata ed inflazione reale per i bienni 2000/2001, 2002/2003 e per il biennio 2004/2005 é stato applicato il tasso di inflazione programmata pari all'1,7% per il 2004 ed all'1,5% per il 2005.
Le parti convengono che effettueranno una verifica congiunta entro febbraio 2005 volta a valutare lo scostamento tra inflazione reale e programmata relativamente all'anno 2004; nella stessa occasione si procederà a valutare congiuntamente l'andamento generale del settore allo scopo di concordare le azioni conseguenti.

## Art. 3 - Condizioni di miglior favore

Nel caso di superiorità contrattuale viene fatto salvo il mantenimento, sui singoli istituti, a titolo integrativo collettivo, delle condizioni di fatto esistenti a livello territoriale e di Istituzioni.
Per le Istituzioni che applicano per la prima volta il presente contratto, si procederà ad una valutazione complessiva dei rispettivi trattamenti, secondo i criteri e le modalità previste nell'apposito protocollo allegato al presente CCNL, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale.
In ogni caso, eventuali eccedenze saranno mantenute a titolo di assegno ad personam non assorbibile da futuri aumenti.

# Titolo II - RELAZIONI SINDACALI

## Art. 4 - Diritto di informazione e confronto tra le parti

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.
Le sedi di informazione e confronto sono:
a) Livello nazionale
Annualmente, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:
- analizzare l'andamento del settore;
- valutare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- valutare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente CCNL;
- promuovere iniziative anche volte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

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

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

## Art. 5 - Struttura della contrattazione

Le parti concordano che la contrattazione di cui al presente CCNL si svolga su due livelli:
a) nazionale;
b) regionale o di Istituzione.
Sono titolari della contrattazione a livello regionale le OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
Nelle regioni ove si convenga di articolare la contrattazione di 2° livello a livello di Istituzione, sono titolari della contrattazione le OO.SS. firmatarie del CCNL, congiuntamente alle rappresentanze sindacali unitarie o in loro assenza le RSA, sulla base di quanto previsto dal regolamento confederale del marzo ‘91, dall’accordo del 23 luglio 1993 e dal presente CCNL.
Costituiscono oggetto della contrattazione nazionale tutti i titoli e le tematiche proprie del presente CCNL.
Costituisce oggetto della contrattazione di 2° livello quanto espressamente rinviatovi dai singoli articoli del presente CCNL e contenuto nelle piattaforme contrattuali integrative.
In particolare alla contrattazione a livello regionale vengono demandate le seguenti materie:
interventi per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro;
individuazione di strutture diverse da quelle di cui all’art. 6 a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali;
determinazione dei servizi di reperibilità così come previsto dall’art. 72

individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle di cui all'art. 21 e 24 per l'utilizzo dei contratti a termine e il lavoro temporaneo.
La contrattazione di 2° livello riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.
Le erogazioni del 2° livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono.
Laddove non sussistono le condizioni per svolgere il confronto a livello regionale si potrà procedere a livello di istituzione per le materie previste dal presente contratto.

## Art. 6 - Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

In attuazione di quanto previsto dalla legge 12 giugno 1990 n°146 e successive modificazioni, le parti individuano in ambito Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo i seguenti servizi minimi essenziali:
a) prestazioni medico sanitarie anche a carattere ambulatoriale, quelle di igiene ed assistenza finalizzate ad assicurare la tutela degli utenti;
b) confezione, distribuzione e somministrazione del vitto.
Tali servizi minimi essenziali verranno garantiti in tutte le strutture a carattere residenziale e nei servizi di assistenza domiciliare. Nell'ambito del rapporto tra le parti in sede regionale potranno essere individuate strutture di altra natura nelle quali applicare i servizi minimi essenziali di cui al presente articolo.
Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, in sede di istituzione con le OO.SS. unitamente alle RSU/RSA, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi minimi essenziali sopra individuati.

## Art.7 - Regolamentazione del diritto di sciopero

Le parti si impegnano, entro sei mesi dalla firma del presente CCNL, a definire un accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero ai sensi della l. 146/90 e successive modificazioni.

## Art.8 - Ente bilaterale nazionale e regionale

L'Ente bilaterale nazionale éé composto da 12 (dodici) membri dei quali 6 (sei) designati dall'ANASTE e 6 (sei) designati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.
L'Ente bilaterale nazionale costituisce lo strumento per lo studio e la promozione di iniziative volte allo sviluppo ed alla qualificazione del settore Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo in materia di occupazione, di mercato del lavoro, di formazione professionale degli addetti anche in rapporto con i diversi livelli istituzionali.
Entro tre mesi dalla data della firma del presente CCNL le parti si incontreranno al fine di definire il regolamento in base al quale funzionerà l'Ente bilaterale nazionale ed al fine di definire compiutamente le materie allo stesso demandate nonché quant'altro necessario.
In ogni regione i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Enti bilaterali regionali con le medesime finalità.
Nota a verbale
Le parti si impegnano a definire lo statuto ed a costituire l'Ente bilaterale nazionale entro sei mesi dalla firma dell'accordo di rinnovo.
Lo statuto farà parte integrante del presente CCNL.

## Art.9 - Appalti - Cambi di gestione

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

la parte datoriale, nel caso di cessazione della gestione dell'attività o servizio o di parte di questi ne darà formale, preventiva e tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali dell'istituzione e alle OO.SS. territoriali;
la parte datoriale subentrante, in quanto rientrante nella sfera di applicazione del CCNL ANASTE, anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione e si impegna a garantire le condizioni economiche già percepite da ogni singola lavoratrice o singolo lavoratore derivanti dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli scatti di anzianità e dagli eventuali accordi integrativi.
In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'Organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive o scelte, anche da parte del committente, comportanti eventuali ripercussioni sul dato occupazionale, le parti attiveranno un confronto finalizzato alla ricerca delle soluzioni più idonee.

## ART. 10 - Pari opportunità tra uomo e donna

Ai fini della piena e puntuale applicazione della legge 10 aprile 1991 n. 125 é costituito a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità composto da una componente o da un componente designata/o da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di esperti in rappresentanza dell'ANASTE.
Possono inoltre essere istituiti Comitati per le pari opportunità presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.
Le parti assicurano le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno delle loro attività.
Le finalità del Comitato per le pari opportunità sono quelle definite dalla legge di riferimento.

## 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 e alla legge 8 marzo 2000 n. 53.

## ART. 12 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono attivita' di volontariato

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e la necessità della gratuità della prestazione, in considerazione di quanto previsto dalla specifica Legge Quadro 11 agosto 1991 n. 266, convengono che alle lavoratrici e 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 unitarie

Sono riconosciute le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) elette sulla base dell'apposito regolamento assunto dalle organizzazioni sindacali presentatrici delle liste che concorrono alle elezioni delle stesse e dall'ANASTE in data 6 aprile 1995.
Alle R.S.U., per l'espletamento dei loro compiti e funzioni, é garantito il monte ore retribuito di cui all'art. 23 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.
Fino a quando non verranno elette le RSU le stesse funzioni saranno svolte dalle RSA congiuntamente alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.

## Art. 14 - Assemblee

Nelle Istituzioni ove siano occupati più di 10 (dieci) dipendenti, o tale numero venga raggiunto sommando le dipendenti o i dipendenti di più istituti facenti capo alla medesima Istituzione nell'ambito comunale, provinciale, regionale le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 12 (dodici) ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
L'Istituzione dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori o gruppi di esse/i e sono indette nella misura di 10 (dieci) ore annue dalle R.S.U. di cui all'art.12 del presente CCNL o in loro assenza dalle RSA e nella misura di 2 (due) ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterne/i dei sindacati firmatari del presente CCNL. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le 3 (tre) ore di durata.
Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede di Istituzione tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità della stessa, in considerazione della sua finalità ricettiva e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.

## Art. 15 - Permessi per cariche sindacali

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, nella misura di 1 (una/o) per Ente e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:
24 (ventiquattro) ore annue nelle Istituzioni con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);
50 (cinquanta) ore annue nelle Istituzioni con oltre 15 (quindici) dipendenti.
Le dirigenti ed i dirigenti sindacali di cui al 1° comma hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.
Le lavoratrici ed i lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive OO.SS.

## Art. 16 - Trattenute associative

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

## Art. 17 - Licenziamento e trasferimento

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

## Art. 18 - Affissioni sindacali

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

# Titolo IV - ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

## Art. 19 - Assunzione

L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di impiego privato. L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni: identità delle parti, luogo o luoghi di lavoro, sede e domicilio del datore di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, qualifica, inquadramento, retribuzione, CCNL applicato.
Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996 n. 675 e della legge 4 giugno 1968 n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni la lavoratrice ed il lavoratore é tenuta/o a presentare i documenti di seguito elencati, a prendere visione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del regolamento interno dell'Istituzione, ove esista, ed a dare accettazione integrale di tutto quanto é in essi contenuto:
a) libretto di lavoro o sostitutivo;
b) documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;
c) numero di codice fiscale;
d) carta d'identità o documento equipollente;
e) titolo di studio o professionale (diploma - certificato di abilitazione - patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
f) certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
g) certificato di idoneità fisica secondo le disposizioni di legge vigenti;
h) certificato di stato di famiglia.
In relazione alle caratteristiche dell'Istituzione verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale é tenuto a sottoporvisi.
Per quanto riguarda le quote di riserva si fa riferimento alle norme di legge in vigore.

## Art.20 - Periodo di prova

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

| | |
|---|---|
| 1 Livello | 30 giorni lavorativi |
| 2 Livello | 45 giorni lavorativi |
| 3 Livello | 60 giorni lavorativi |
| 4 Livello | 60 giorni lavorativi |
| 5 Livello | 60 giorni lavorativi |
| 6 Livello | 60 giorni lavorativi |
| 7 Livello | 60 giorni lavorativi |
| 8 Livello | 60 giorni lavorativi |
| 9 Livello | 180 giorni di calendario |
| 10 Livello | 180 giorni di calendario |

Quadri 180 giorni di calendario
Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso.
Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato formale disdetta scritta, l'assunzione della lavoratrice o del lavoratore si intenderà confermata.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiuto, nonchéi ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e dell'indennità di fine rapporto maturati.
Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di malattia o infortunio extralavorativo la lavoratrice o il lavoratore sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso, ove sia in grado di riprendere il servizio entro 90 giorni; in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti con la data di inizio dell’assenza.
Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di infortunio sul lavoro la lavoratrice o il lavoratore sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso indipendentemente dalla durata dell’assenza.

## Art. 21 - Assunzione a tempo determinato

In tutte le realtà comprese nella sfera di applicazione (art.1) del presente CCNL, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale, é consentita, in forma scritta, a fronte di ragioni tecnico, produttive, organizzative o sostitutive di cui al D.Lgs n. 368/2001, secondo le seguenti ipotesi:
esecuzione di lavori stagionali di cui al DPR 7 ottobre 1963 n.1525 e all'art.8 bis del DL 29 gennaio 1993 n.17 convertito con modificazioni nella Legge 25 marzo 1983 n.79 e successive integrazioni e/o modificazioni;
attività derivanti dai progetti sperimentali, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico per la durata delle stesse attività. Sono in ogni caso escluse le convenzioni ordinarie stipulate con la Pubblica Amministrazione;
sostituzione di lavoratori assenti per malattia e/o infortunio, maternità o aspettativa, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
sostituzione di lavoratrici e lavoratori alle quali o ai quali é stata ritirata la patente.
La percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori che possono essere assunte/i con contratto di lavoro a termine relativamente alla casistica di cui al comma 1 rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato é fissata nel 30%.
Al di fuori delle ipotesi che precedono, in caso di obiettive necessità di carattere straordinario, i limiti quantitativi per l'utilizzo di tale strumento contrattuale possono essere derogati sulla base di un apposito accordo aziendale, in conformità di quanto previsto all'art. 5, comma 6 del presente CCNL.
Le politiche adottate dall'Azienda circa l'utilizzo del contratto a tempo determinato rientrano fra i diritti di informazione sindacale riguardanti le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale e dell'occupazione, di cui all'art. 4 punto c).
L'Azienda assicura l'informazione ai lavoratori a tempo determinato circa i posti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili, in modo da garantire loro le stesse possibilità di lavoro duraturo degli altri lavoratori.
Il servizio prestato a tempo determinato costituisce titolo di precedenza, a parità di requisiti, agli effetti dell'eventuale assunzione a tempo indeterminato.
Al contratto a tempo determinato può essere apposta la clausola relativa al periodo di prova nelle seguenti misure:
a) per l'assunzione fino a 6 mesi – 15 giorni
b) per periodi superiori – 30 giorni
Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato é tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per dimissioni, ad un periodo di preavviso di sette giorni.
Ove la dipendente o il dipendente non abbia dato il preavviso, l'Istituzione ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

## Art. 22 - Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento é un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento del lavoratore nel mercato del lavoro.
Per la disciplina di tale istituto si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia. Per quanto non espressamente contemplato in predette fonti, valgono le norme del presente articolo contrattuale nonchéquelle di cui all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 per la disciplina transitoria dei contratti di inserimento, allegato al presente CCNL, o, in carenza, quelle relative al personale assunto a tempo determinato, anche nella modalità part-time. In ulteriore subordine, troveranno applicazione le disposizioni contrattuali dettate per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato.
I soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento sono quelli indicati all'art. 54, comma 1, del D. Lgs n. 276/03.
All'atto dell'assunzione verranno rispettate le medesime formalità, in quanto compatibili, richieste per la generalità del personale, di cui all'art. 19.

La durata del contratto non potrà essere inferiore a nove mesi nésuperare i diciotto mesi, con la sola eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale e psichico, per i quali la durata non potrà essere superiore ai trentasei mesi.
Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, la durata massima non potrà superare i 12 mesi, tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale é preordinato il progetto di reinserimento.
Il contratto di inserimento non é rinnovabile tra le stesse parti.
Il contratto é stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui alla lett. e) del periodo che segue. In mancanza di forma scritta il contratto é nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
Nel contratto di inserimento/reinserimento dovranno essere indicati:
a) la durata del contratto;
b) l'eventuale periodo di prova, conformemente a quanto indicato all'art. 20 per lo specifico livello di appartenenza del lavoratore;
c) l'orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
d) la categoria di inquadramento del lavoratore, la quale non potrà essere inferiore, per più di due livelli, ai livelli retributivi di cui alle declaratorie dell'art. 34
e) il progetto individuale di inserimento;
f) il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro, disciplinato come per i dipendenti e le dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nella qualifica di riferimento.
Il progetto individuale di inserimento é definito con il consenso del lavoratore ed é finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore nel contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
Nel progetto verranno indicati:
a) la qualificazione cui é preordinato il progetto di inserimento/reinserimento, con la precisazione dell'area professionale di appartenenza e del corrispondente livello retributivo;
b) la durata e le modalità della formazione.
La formazione teorica inerente il progetto di inserimento non potrà essere inferiore a 16 ore, ripartite fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.
In ogni caso, la formazione svolta é registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, in conformità delle disposizioni legislative vigenti, nell'apposito libretto formativo e a richiesta ne rilascerà relativo attestato.
Il trattamento economico e normativo riconosciuto al lavoratore con contratto di inserimento/reinserimento corrisponde a quello garantito ai dipendenti assunti a tempo determinato o a tempo indeterminato, con eguale livello di inquadramento contrattuale, nei limiti di quanto indicato nel periodo susseguente.
Il predetto lavoratore non potrà essere escluso dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e alloggio, come previsto all'art. 71 del presente CCNL.
Allo stesso saranno riconosciute tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, nella misura indicata dalle disposizioni in materia contenute nel presente CCNL.
Nell'ipotesi di trasformazione del contratto di inserimento/reinserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e per il calcolo degli scatti di anzianità (art. 61).
Le parti concordano che é possibile procedere a nuove assunzioni mediante contratti di inserimento a condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti.

## Art. 23 - Lavoro a tempo parziale

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire alle

lavoratrici ed ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.
Le parti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire un valido strumento funzionale alla flessibilità del rapporto, nell'interesse del prestatore di lavoro e nel rispetto delle esigenze organizzative dell'Azienda, rappresentando, altresì, un'occasione di allargamento della base occupazionale. Per tali motivi, tale tipologia contrattuale deve essere amministrata secondo criteri di proporzionalità diretta a tutti gli istituti normativi ed economici, purchécompatibili con le peculiari caratteristiche del rapporto.
Il contratto di lavoro a tempo parziale, redatto in forma scritta, può essere stipulato sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, nelle forme orizzontale, verticale o misto previste dal D.Lgs n. 61/2000 e successive modificazioni.
Le assunzioni dei lavoratori a tempo parziale vengono effettuate secondo le stesse regole e formalità previste per i lavoratori a tempo pieno e possono riguardare tutti i lavoratori subordinati.
L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, anche nell'ipotesi di passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa, in conformità della procedura prescritta dall'art. 5 del D.Lgs n. 61/2000.
Nel contratto deve essere indicata, espressamente, la distribuzione dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, settimana, mese ed anno, in ragione della tipologia di part-time adottata.
La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratrice o lavoratore, sulla base di norma dei seguenti riferimenti minimi:
nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, minimo 12 ore;
nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, minimo 48 ore;
nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale minimo 550 ore.
L'Azienda, fino al limite del 8% del personale in forza a tempo pieno alla data di presentazione della richiesta, valuta positivamente, avuto riguardo alla fungibilità della prestazione dei lavoratori interessati, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:
a) lavoratori con figli di età inferiore a tre anni;
b) lavoratori tutelati dalla legge n. 104/92 e successive modifiche;
c) lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge n. 300/70;
d) lavoratori che comprovino, con adeguata documentazione, esigenze di carattere personale o familiare, di natura eccezionale.
I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.
Al di fuori dei casi precedentemente indicati, e fino al limite massimo complessivo del 5% del personale in forza a tempo pieno al momento della richiesta, l'Azienda valuta l'accoglimento della domanda del lavoratore, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive. In tale ipotesi, la richiesta potrà essere avanzata all'Azienda, a condizione che siano trascorsi almeno due anni dall'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.
Nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, il datore di lavoro, a fronte di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, può effettuare variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa acquisendo, di volta in volta, il preventivo consenso scritto del lavoratore che potrà essere assistito dalla RSA o RSU.
Nelle ipotesi di nuove assunzioni, la disponibilità alla variabilità temporale dell'orario di lavoro part-time é inserita nella lettera di assunzione ed accettata espressamente dal dipendente.
La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto, a fronte della previsione di clausole elastiche che contemplano tale aspetto, può avvenire per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, fino al raggiungimento del tempo pieno.
L'esercizio da parte del datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa nonchèdi modificare la collocazione temporale della stessa comporta, in favore del prestatore di lavoro, un preavviso minimo di due giorni lavorativi. Tale preavviso dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore nel domicilio dichiarato ai sensi dell'art. 19.

Al lavoratore viene garantita una indennità dell'8% in ragione di ogni ora che viene modificata rispetto alla collocazione originaria indicata nel contratto a tempo parziale.
Ad integrazione di quanto previsto dal D.Lgs 276/03, il lavoratore che abbia manifestato il proprio consenso alle clausole elastiche e flessibili può denunciare il relativo patto, per motivi familiari o per esigenze collegate all'instaurazione di un ulteriore rapporto di lavoro, trascorsi almeno 12 mesi dalla data di stipulazione del patto medesimo.
Alla lavoratrice e al lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare. L'eventuale rifiuto non costituisce infrazione disciplinare néintegra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale di tipo orizzontale, fermo restando il limite massimo di prestazione lavorativa giornaliera di otto ore.
Le ore di lavoro supplementare, prestate nei limiti di cui al periodo che precede, subiranno una maggiorazione, forfetaria sulla singola ora di lavoro supplementare, pari al 36%.
Tale percentuale é comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima, quattordicesima mensilità e trattamento di fine rapporto.
Le ore di lavoro supplementare svolte nelle giornate festive o nell'orario notturno, di cui all'art. 70, sono compensate con le sole maggiorazioni previste da tali titoli.
Le ore di lavoro supplementare di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella Banca ore prevista all'art. 38 del presente CCNL, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.
Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si rinvia al D.Lgs n. 61/2000 e successive modifiche.
Ad integrazione di quanto previsto dal D.Lgs 276/03 le parti convengono che il personale part-time ai fini dei conteggi previsti dalla legge 300/70 sarà conteggiato pro-testa.

## Art. 24 - Lavoro temporaneo

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla Legge 24 giugno 1997 n.196, oltre che nei casi previsti dal comma 2 dell'art.1 let. b) e c) della stessa, può essere concluso anche 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 impiegate dall'Istituzione o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti a livello locale.

Le prestatrici ed i prestatori di lavoro temporaneo impiegate/i per le fattispecie sopra individuate dalle parti non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% delle lavoratrici e dei lavoratori occupati dall'Istituzione utilizzatrice con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
In alternativa é consentita la stipula di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino ad un massimo di 5 (cinque) prestatrici o prestatori di lavoro temporaneo, purchénon risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'Istituzione.
Per le qualifiche di esiguo contenuto professionale é vietato il ricorso al lavoro temporaneo ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 comma 4 lett. a) della legge 24 giugno 1997 n.196,
Le lavoratrici ed i lavoratori con contratti di fornitura di lavoro temporaneo sono oggetto delle erogazioni derivanti dal livello di contrattazione di Istituzione ai sensi del punto 4 dell'art.5 del presente CCNL nei termini definiti in tale ambito.
L'Istituzione comunica preventivamente alle RSU, od in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed il motivo del ricorso agli stessi.
Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 3 (tre) giorni successivi alla stipula del contratto in questione.
Annualmente l'Istituzione utilizzatrice di tale prestazione lavorativa é tenuta a fornire ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessate/i.
NOTA

In riferimento agli istituti contrattuali del lavoro intermittente e del lavoro ripartito le parti si impegnano a costituire un Osservatorio atto a monitorare futuri possibili sviluppi applicativi, considerando sufficienti le tipologie di lavoro già previste.
Qualora intervenissero sulle materie indicate o su altri titoli del D.Lgs 276/03 Accordi interconfederali, le parti si impegnano a incontrarsi, entro tre mesi dalla data degli stessi, per la loro introduzione nell'articolato contrattuale.

## Art. 25 - Apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia. Per quanto non espressamente contemplato dalle disposizioni normative, valgono le norme previste dal presente articolo contrattuale o, in carenza, quelle relative al personale assunto a tempo indeterminato.
Le parti, con la presente regolamentazione, decidono di dare ingresso alle nuove tipologie di contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione, professionalizzante ed apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, di cui agli artt. 49 e 50 del D.Lgs n. 276 del 2003.
Possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni di età.
Questo tipo di apprendistato ha una durata non superiore a tre anni ed é finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto é determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti.
Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, per l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali rinvenibili nei livelli da 1 a 10 del presente CCNL.
Agli stessi limiti di età soggiace il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.
In caso di possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
Le maestranze assunte con le due tipologie di apprendistato non potranno superare, complessivamente, il 100% delle maestranze specializzate presso il datore di lavoro ovvero, in mancanza di tali maestranze, gli apprendisti non potranno comunque superare il numero di tre unità in rapporto al complessivo organico dell'Azienda.
La durata del rapporto di apprendistato é graduata in relazione al livello professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:
a) livelli 1-2-3-4-5: durata 32 mesi;
b) livelli 6-7-8-9-10: durata 40 mesi;

I profili della formazione e la determinazione del monte ore annuale ad essa destinato nel periodo di esecuzione del contratto saranno determinate dalle leggi regionali, adottate in conformità delle disposizioni legislative vigenti in materia.
Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica.
Il trattamento dell'apprendista viene fissato sulla base del minimo contrattuale della retribuzione base previsto per livello, secondo le percentuali della seguente tabella:

| **Livelli 1-2-3-4-5** | **retribuzione** | |
|---|---|---|
| 32 mesi | Primi 20 mesi | Dal 21° mese |
| | 90% | 95% |
| **Livelli 6-7-8-9-10** | | |
| 40 mesi | Primi 28 mesi | Dal 29° mese |
| | 90% | 95% |

In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 50% della normale retribuzione.
L'apprendista minorenne o maggiorenne, nel caso di sottoposizione ad attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al D.Lgs n. 626/94, deve essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente.
L'apprendista maggiorenne, addetto ad attività non richiedenti la predetta sorveglianza, é soggetto alla sola visita sanitaria preventiva, tesa ad accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere.
L'apprendista é soggetto ad un periodo di prova della durata di due mesi.
Durante lo svolgimento del periodo di prova il rapporto può essere risolto senza preavviso da entrambe le parti. Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.
L'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, regolamentato all'art. 23, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative.
L'orario di lavoro, per gli apprendisti maggiorenni, corrisponde a quello fissato dall'art. 37 per il personale assunto a tempo indeterminato. Per gli apprendisti minorenni, trova applicazione il limite giornaliero di 8 ore nonchéquello settimanale di 40 ore. Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.
La regolamentazione dei profili formativi e del monte ore annuale di formazione dell'apprendista sarà quella prevista dalle leggi regionali che interverranno in materia. La formazione del lavoratore con contratto di apprendistato potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale.
La formazione dell'apprendista all'interno dell'Azienda é di norma seguita compatibilmente con la regolamentazione di cui al punto che precede, da un tutor, con competenze e formazione adeguate, che cura il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.
Salvo diversa disciplina da parte della normativa regionale, al termine del periodo di formazione, il datore di lavoro rilascia un attestato sulle competenze professionali acquisite dal lavoratore, consegnandone copia a quest'ultimo ed alla struttura pubblica competente in materia di servizi all'impiego.
In ogni caso, la formazione svolta é registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, in conformità delle disposizioni legislative vigenti, nell'apposito libretto formativo.
Il periodo di apprendistato si estingue, perfezionandosi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con la scadenza dei termini di cui alla tabella di cui sopra. Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice Civile.
La disciplina dell'apprendistato sarà operativa nelle singole regioni immediatamente dopo l'approvazione delle leggi regionali in materia.
Le parti, consapevoli che l'applicazione del presente articolo del CCNL ha carattere sperimentale, convengono di costituire, nell'arco del primo biennio di operatività dell'istituto, un'apposita Commissione per attuare il monitoraggio delle esperienze formative realizzate a livello aziendale.

## Art.26 - Termini del preavviso

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'Ente quanto in quello di dimissioni della lavoratrice o del lavoratore, deve essere preceduta dal regolare preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata.
I termini di preavviso sono i seguenti:

| | |
|---|---|
| Livello 1 | giorni 15 |
| Livello 2 | giorni 25 |
| Livello 3 | giorni 25 |
| Livello 4 | giorni 25 |
| Livello 5 | giorni 25 |
| Livello 6 | giorni 25 |
| Livello 7 | giorni 25 |
| Livello 8 | mesi 1 |
| Livello 9 | mesi 2 |
| Livello 10 | mesi 3 |
| Quadri | mesi 3 |

I termini di preavviso per il personale inquadrato dal 4° al 6° livello compresi, in caso di licenziamento da parte dell'Istituzione, sono incrementati di 15 (quindici) giorni.
I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese.
Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso alla lavoratrice o al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di cui all'art. 58 corrispondente al periodo di cui al 2° comma del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità.
Ove la dipendente o il dipendente, in caso di dimissioni, non abbia dato il preavviso, l'Istituzione ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

# Titolo V - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

## Art. 27 - Comportamento in servizio

La lavoratrice ed il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve 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'Istituzione, ove esista, deve essere portato a conoscenza delle dipendenti e 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. 28 - 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 nonchél'assenza arbitraria ed ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 29 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

## Art. 29 - 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 alla 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'Istituzione 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'Istituzione non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa 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 all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore 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 DPL.
La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora l'Istituzione non provveda entro 10 giorni dall'invito della Direzione Provinciale 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 é 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:
inosservanza dell'orario di lavoro;
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;
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;
irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando abbiano arrecato danno;
mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo
assenza ingiustificata alla visita fiscale.
L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) é 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:
inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Istituzione, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
insubordinazione verso i superiori;
irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
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;
rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite
assenza ingiustificata alla visita fiscale.
assenze ingiustificate nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie.
La recidiva in provvedimenti di sospensione non prescritti 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:

assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
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;
inosservanza delle norme mediche per malattia;
grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
danneggiamento volontario alla eventuale attrezzatura affidata;
litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
furto nell'Istituzione di beni a chiunque appartenenti;
esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
azioni in grave contrasto con i principi dell'Istituzione;
gravi comportamenti lesivi della dignità della persona
irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando abbiano arrecato danno e il danno arrecato sia ritenuto grave.
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 é esaustiva e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possano essere ricondotti alle stesse lettere.

## Art. 30 - Responsabilità' civile delle lavoratrici e dei lavoratori

nei loro rapporti di lavoro con l'utenza
La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'art. 5 della Legge 13 maggio 1985 n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'Istituto.

## Art.31 - Assistenza legale

Alle lavoratrici ed ai lavoratori é riconosciuta l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte purchédal fatto non siano derivati provvedimenti disciplinari.

## Art. 32 - Ritiro della patente

Alla lavoratrice ed al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio é 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 nématurare altra indennità.
Alla lavoratrice o al lavoratore in questo periodo potranno essere assegnati, previo accordo tra le parti in sede di Istituzione, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori; in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.

## Art. 33 - 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 Istituzione al fine della verifica delle esigenze e dei relativi interventi.

# Titolo VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

## Art.34 - Declaratorie dei livelli di inquadramento

1° livello
Comprende posizioni di lavoro relative all'esecuzione di attività semplici ed elementari di tipo manuale. L'autonomia operativa si limita all'esecuzione dei compiti assegnati nell'ambito di istruzioni ricevute. L'attività si svolge nell'ambito dell'area dei servizi con particolare riferimento alle pulizie ed all'effettuazione di lavori semplici.
2° livello
Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di mansioni relative ad attività di tipo manuale, tecnico-manuale, lo svolgimento delle quali presuppone l'uso, la manutenzione, la conduzione di strumenti e macchinari, la conoscenza adeguata di procedure tecniche non specializzate. I compiti attribuiti comportano:
attività manuali di carattere ripetitivo o semiripetitivo, anche con l'uso di apparecchiature e mezzi meccanici, di piccola manutenzione;
utilizzo di strumenti, telefoni o consolle fino a quattro linee telefoniche, apparecchiature e macchinari semplici anche collegati ad aperture automatiche, nonchél'esecuzione delle elementari norme connesse con il loro impiego;
prestazioni di sorveglianza e custodia dei locali compresa la relativa piccola pulizia, di assolvimento di piccole commissioni, di espletamento di anticamera e disciplina dell'accesso del pubblico;
collaborazione con il personale di cucina anche per la pulizia dei locali, utensili ecc...;
lavaggio, asciugatura e preparazione del materiale da inviare alla sterilizzazione, stiratura e conservazione.
La dipendente o il dipendente opera in base a istruzioni dettagliate ed in esecuzione di prassi e metodologie definite, dispone di autonomia operativa nei limiti dell'esecuzione delle prestazioni proprie che sono soggette a controllo diretto.
La responsabilità é limitata alla corretta esecuzione delle prestazioni nell'ambito delle istruzioni ricevute e dell'autonomia riconosciutagli.
3° livello
Comprende posizioni di lavoro che comportano attività esecutive di natura tecnica, tecnico-manuale, assistenziali richiedenti una specifica preparazione tecnica e professionale anche approfondibile con esperienze di lavoro, possesso, se del caso, di particolari abilitazioni, qualificazione o patente.
Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da:
conduzione e piccola manutenzione e pulizia di autoveicoli;
trasporto delle disabili e dei disabili in barella o in carrozzella;
accompagnamento nei locali di terapia ed a tutte le attività riabilitative;
collaborazione con il personale di cucina per la preparazione del cibo;
aiuto al personale infermieristico;
trasporto, distribuzione ed ausilio nell'assunzione del cibo;
assistenza alla persona e prestazioni di supporto: aiuto nelle attività personali quali alzarsi dal letto, pulizie personali, vestizione o svestizione, assunzione dei pasti, corretta deambulazione, uso di protesi, manovre di posizionamento di aiuto nelle attività riabilitative interne ed esterne; riordino, pulizia e sanificazione dell'ambiente di vita degli ospiti.
L'attività lavorativa comporta responsabilità della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati, contributo della lavoratrice o del lavoratore alla programmazione e gestione dei servizi.
Lo svolgimento delle suddette mansioni presuppone conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività acquisiti anche attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione.
4° livello
Comprende posizioni di lavoro che comportano attività di natura amministrativa d'ordine, di carattere assistenziale, tecnico e/o di specializzazione tecnologica di sostegno.
Le funzioni di lavoro sono caratterizzate da:

assistenza diretta alla persona anche tendente a ridurre i rischi di isolamento e di emarginazione ed a favorire l'autonomia nel proprio ambiente di vita e di relazione con l'esterno e di tramite con servizi e risorse sociali;
apporto individuale finalizzato al miglioramento ed alla semplificazione delle procedure anche con l'utilizzo di apparecchiature elettroniche;
conduzioni, uso e manutenzione di macchinari, strumenti ed impianti anche complessi, per cui occorre una formazione tecnica e professionale, che comporta anche abilitazione, qualificazione o patente;
funzioni di sostegno alla persona, assistenza socio-sanitaria, profilassi, prevenzione, igiene delle persona, riordino, pulizia e sanificazione dell'ambiente di vita degli ospiti;
conduzione delle cucine, preparazione dei cibi anche secondo prestabilite tabelle dietetiche;
inserimento ed elaborazione dati, trascrizione in dattilografia;
conduzione piccola manutenzione e pulizia di pulmini ed automezzi che richiedono la patente D/K.
Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da autonomia vincolata da prescrizioni tecniche di carattere generale, ovvero da prestazioni particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite; la posizione conferisce piena responsabilità dei propri compiti e delle singole operazioni, i cui risultati sono soggetti a verifiche complete, periodiche oppure immediate.

5° livello

Comprende posizioni di lavoro che comportano la esecuzione di funzioni tecniche, educative di coordinamento che richiedono, pertanto, conoscenze indispensabili per l'espletamento dei propri compiti.
Le posizioni lavorative comportano:
conoscenze specifiche proprie della qualificazione professionale di base richiesta;
apporto individuale e nel lavoro di gruppo in funzione dei compiti assegnati; coordinamento nei confronti di unità operative cui si é preposti;
attività finalizzate alla gestione del tempo libero, mediante tecniche specifiche di animazione, attività ludiche, motorie, espressive, nell'ambito del programma di intervento riabilitativo;
mansioni esecutive senza valutazione di merito, anche impiegando metodi di lavoro prestabiliti.
La lavoratrice o il lavoratore che si trova in questo livello collabora alla redazione della programmazione delle attività e risponde del proprio operato ai tecnici responsabili del servizio e/o dell'area.

6° livello

Comprende posizioni di lavoro che comportano la esecuzione di funzioni tecniche, riabilitative, funzioni di natura amministrativa con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili, che presuppongono una applicazione concettuale ed una valutazione di merito dei casi concreti, ed inoltre di programmazione, di studio.
La funzione comporta attività di informazione e ricezione di documenti, disimpegno di mansioni di segreteria e di collaborazione con figure professionali più elevate.
Le posizioni lavorative si concretizzano per:
la conoscenza di tecniche rieducative-funzionali particolari;
particolare e personale competenza per operazioni su attrezzature o apparati complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;
apporto individuale e nel lavoro di gruppo, in funzione di compiti assegnati, finalizzato al miglioramento del servizio;
uso complesso di dati per l'espletamento di prestazioni lavorative impegnative;
collaborazione, composizione di lavoro a più elevato contenuto professionale;
uso di apparecchiature elettroniche anche complesse, mediante programmazione strutturata, produzione di software, ecc...;
predisposizione di interventi socio-riabilitativi volti all'integrazione sociale, sulla base di una programmazione a breve, medio e lungo termine che deve sviluppare, verificare e valutare, con la collaborazione di colleghe e colleghi la supervisione di tecnici coinvolti nelle diverse esperienze.
La lavoratrice o il lavoratore che si trova in questo livello ha responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro e delle attività direttamente svolte. Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici.

7° livello
Comprende posizione di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, di indirizzo, di coordinamento, il cui svolgimento presuppone competenze, capacità e responsabilità professionale da esplicarsi nel settore in cui operano, nonchèin equipe interdisciplinari ed in generale nell'organizzazione del lavoro, attuazione di programmi e collaborazione alla loro formulazione, coordinamento dei servizi, con particolare riferimento alla attuazione dei programmi riabilitativi, al raggiungimento della ottimizzazione dei servizi nonchèal mantenimento dei rapporti esterni ed interni conformemente al ruolo ricoperto, secondo le direttive ricevute.
Può comportare, altresì, responsabilità organizzative, indirizzo e coordinamento di una unità non complessa o gruppo di lavoro. Le attività esercitate sono sottoposte a controlli periodici.
8° livello
Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, tecniche, di indirizzo, di coordinamento, delle attività, di facilitazioni del lavoro di Èquipe, il cui svolgimento presuppone una elevata, qualificata ed approfondita competenza e capacità professionale, nonchèun costante aggiornamento della propria disciplina.
L'attività comporta autonomia decisionale, in relazione alla specificità e complessità dei servizi di cui si é responsabili, nell'osservanza delle direttive impartite dall'amministrazione.
La posizione di lavoro può, altresì, comportare la supervisione e il controllo di una serie di funzioni operative, di unità operative.
Tale posizione é caratterizzata dal rilevante apporto per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, di cui si ha la piena responsabilità.
L'attività esercitata é soggetta a controlli periodici.
9° livello
Comprende posizioni di lavoro relative all'attuazione dei programmi in conformità agli indirizzi generali formulati dall'amministrazione comportanti:
specifica ed approfondita competenza e capacità professionale, nonchècostante aggiornamento nella propria disciplina;
svolgimento di compiti amministrativi, tecnici e sociali complessi, studio ed elaborazione di programmi operativi e di ricerca caratterizzati da rilevante apporto al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e della qualità dei servizi anche mediante il coordinamento interdisciplinare.
L'attività si svolge in tutti gli ambiti di interesse dell'amministrazione.
10° livello
Concerne posizione di lavoro relative a funzioni comportante indiscussa capacità professionale, competenza progettuale e gestionale, nonchèpianificazione e previsione nell'ambito di sole direttive generali in applicazione degli indirizzi formulati dall'amministrazione al fine di conseguire gli obiettivi prefissati.
Comporta la direzione, il coordinamento ed indirizzo di figure professionali di elevata professionalità.

## Art.35 - Inquadramento del personale

L'inquadramento del personale é determinato in relazione alle mansioni effettivamente svolte.
I profili sotto illustrati hanno carattere esemplificativo.
1° Livello
Addetta/o alle pulizie.
2° Livello
Addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, operaia/o generica/o, portiera/e, addetta/o alla lavanderia, addetta/o alla stireria, addetta/o al guardaroba, addetta/o alla cucina, fattorina/o, telefonista.
3° Livello
Assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o, operatrice/ore polivalente, operaia/o qualificata/o, centralinista, addetta/o ai servizi operativi di ingresso, autista, bagnina/o, aiuto cuoca/o.
4° Livello

Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, animatrice/ore senza titolo, impiegata/o d'ordine, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o.
5° Livello
Assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o alla assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore, capa/o cuoca/o, educatrice/ore non formata/o.
6° Livello
Impiegata/o di concetto, assistente sociale, infermiera/ere, educatrice/ore professionale, terapista occupazionale, logopedista, fisioterapista, psicomotricista.
7° Livello
Capa/o ufficio, assistente sociale coordinatrice/ore, educatrice/ore professionale, coordinatrice/ore, terapista occupazionale coordinatrice/ore, logopedista coordinatrice/ore, fisioterapista coordinatrice/ore, psicomotricista coordinatrice/ore, coordinatrice/ore di unità operativa semplice.
8° Livello
Coordinatrice/ore di unità operativa complessa, psicologa/o.
9° Livello
Responsabile di area, psicologa/o se in possesso di 5 (cinque) anni di esperienza nel ruolo.
10° Livello
Direttrice/ore
Quadri
A questa categoria appartengono le lavoratrici ed i lavoratori con funzioni a carattere direttivo, di cui alla Legge 13 maggio 1985 n.190, con esclusione dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del RDL 1 luglio 1926 n. 1130.
Nota 1
I profili professionali non specificatamente individuati nei diversi livelli sopra indicati saranno inquadrati, attraverso il rapporto tra le parti in sede aziendale, sulla base dell'insieme di capacità professionale, autonomia e responsabilità ed eventuali titoli di studio o professionali richiesti, individuato dai profili professionali già previsti per ogni singolo livello di inquadramento.
Nota 2
Con riferimento ai livelli settimo e ottavo gli specifici inquadramenti del personale sono demandati al rapporto tra le parti in sede aziendale in relazione alla natura semplice o complessa delle strutture operative.
Nota 3
Viene istituita una commissione paritetica a livello nazionale con il compito di elaborare una proposta di revisione del sistema classificatorio e di inquadramento del personale.
La commissione dovrà operare nell'ottica dei seguenti obiettivi e presupposti:
la legge n. 328 del 2000 e le conseguenti leggi regionali hanno profondamente cambiato gli assetti formativi di molte professioni operanti nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo;
la revisione delle attuali figure impone la conseguente definizione di nuovi profili professionali per le professionalità di nuova istituzione, a seguito delle intese Stato-Regioni.
l'esigenza di riqualificazione e di formazione continua degli operatori.
L'insieme di queste caratteristiche richiede un sistema di inquadramento del personale capace di collegare i processi dinamici finalizzandoli all'obiettivo della valorizzazione del lavoro sociale.
La commissione dovrà terminare i propri lavori entro e non oltre il maggio 2005 in modo da far sì che la proposta rappresenti presupposto per il confronto a livello di rinnovo del CCNL.

## Art. 36 - Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica

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

# Titolo VII - ORARIO DI LAVORO

## Art. 37 - Orario di lavoro

L'orario settimanale di lavoro ordinario é di 38 ore; l'orario giornaliero non può superare normalmente le 8 ore.
L'articolazione degli orari di lavoro sarà discussa a livello di Istituzione con le rappresentanze sindacali e/o le OO.SS. al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con le aspirazioni delle lavoratrici e dei lavoratori.
L'orario di cui sopra é riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'interno della stessa Istituzione, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.
In relazione alla peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l'istituzione.
I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello ordinario riferito al primo comma. Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.
Il numero delle settimane per le quali é possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.
Possono essere concordate durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale. Le quattro festività abolite di cui alla Legge 5 marzo 1977 n. 54 ed al DPR 28 gennaio 1985 n. 792 sono state assorbite nell’orario di lavoro di cui sopra.
Ai sensi dell’art. 4, comma 4 del D.Lgs n. 66/2003, le parti firmatarie convengono di inviare alla Direzione Provinciale del Lavoro, Settore Ispezione del Lavoro competente per territorio, la comunicazione dell’avvenuto superamento delle 48 ore settimanali di media, calcolata con riferimento ad un periodo non superiore ai 6 mesi.
Secondo quanto previsto all’art. 17 del D.Lgs n. 66/2003, si conviene di prendere a riferimento la media delle 8 ore di lavoro notturno nell’arco di 4 settimane lavorative.
Riduzione di orario
Fermo restando il pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a sette giornate lavorative, assimilate convenzionalmente a 45 (quarantacinque) ore, comprensive del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 5 dell'art. 6 del precedente CCNL 20 settembre 1991, si conviene di aggiungere un ulteriore giorno, pari a 6,33 ore, come recupero della festività del 2 giugno reintrodotta tra quelle citate all’art. 40 del presente CCNL in base alla L. n. 336 del 20 novembre 2000, per un totale convenzionale, quindi, di 51 (cinquantuno) ore.
Tali riduzioni verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Istituzioni e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.
L’utilizzo delle riduzioni di orario, così come previsto, sarà definito in sede locale nell’ambito del rapporto tra le parti.
Qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite, le ore residue, su richiesta del lavoratore, potranno essere accantonate nella Banca ore di cui all’art. 38 del presente CCNL.

## Art.38 - Banca ore

Nella Banca Ore verranno accumulate l’accantonamento o la detrazione di ore che la lavoratrice o il lavoratore, nel corso dell’anno, maturano a vari titoli. A titolo esemplificativo e non esaustivo confluiranno nella Banca ore le residue giornate di riduzione orario di lavoro previste dall’ art. 37, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie di cui all’art. 69, i recuperi delle festività coincidenti

con il giorno di riposo non domenicale di cui all’art. 40 del CCNL, ed in genere ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.
La lavoratrice ed il lavoratore potranno godere, in qualunque periodo dell’anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata, o intere giornate di permesso retribuito che andranno detratti dalla Banca ore.
Le Istituzioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi all’anno precedente eventualmente non usufruiti. Alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.

## Art. 39 - Riposo settimanale

Ogni dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.
Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, fatta eccezione per la competenza contrattuale di cui all'art. 70.
Qualora il giorno di riposo sia successivo a quello in cui si é prestato servizio notturno il lavoro ordinario non potrà essere ripreso prima di 48 ore dal termine dell’ultimo turno di servizio prestato.

# Titolo VIII - FESTIVITA' E FERIE

## Art. 40 - Festività nazionali e infrasettimanali

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, Anniversario della Liberazione, Lunedì di Pasqua, Festa del Lavoro, Festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono.
In occasione delle suddette festività decorre a favore delle lavoratrici e dei lavoratori la retribuzione di cui all'art. 58.
I lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate avranno diritto ad un corrispondente riposo supplementare retribuito da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio o all’accantonamento delle ore che potranno confluire, su richiesta del lavoratore, nella Banca ore di cui all’art. 38 del presente CCNL.
Nel caso che le esigenze di servizio non permettano tale riposo supplementare, l'Amministrazione sarà tenuta al pagamento, in aggiunta alla normale retribuzione, delle ore lavorate maggiorate sulla base di quanto previsto dall'art. 69 lettera c).
In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto alle lavoratrici ed ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione di cui all'art. 58.
In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo retribuito, in un altro giorno feriale stabilito dall’Amministrazione, sentito l’interessato.
Qualora le esigenze di servizio non consentano tale riposo alle lavoratrici ed ai lavoratori interessati é dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 58.
In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con altra festività di cui sopra, sarà concordata altra festività sostitutiva.
Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione é stata spostata alla prima domenica dello stesso mese, si provvederà ad una retribuzione giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadenti di domenica o, previa intesa tra le Parti, tale giornata potrà confluire nella Banca ore di cui all’art. 38 del presente CCNL.
Le parti convengono che nelle Istituzioni e nelle unità operative in cui vengono concordate articolazioni basate su una quantificazione annuale dell’orario di lavoro, che contemplano il monte ore di riposo di diritto comprensivo delle festività di cui sopra, le lavoratrici ed i lavoratori non hanno diritto ad alcun ulteriore giorno di riposo. Le stesse lavoratrici e gli stessi lavoratori, se in servizio nelle suddette festività, avranno diritto alla maggiorazione prevista dall’art. 70.

## Art.41 - Ferie

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie, non rinunciabile, di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, é comunque considerata di 6 gg., dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.
Dal computo del predetto periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.
L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.
Durante il periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la retribuzione di cui all'art. 58.
Il periodo di ferie é stabilito dalle Amministrazioni in relazione alle esigenze del servizio, tenuto conto delle richieste delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla base di una equa rotazione annuale tra i diversi periodi. Le ferie potranno essere fruite dalla lavoratrice e dal lavoratore in non più di due periodi nell'arco dell'anno. Le chiusure annuali delle Istituzioni sono computate nelle ferie.

In caso di dimissioni o di licenziamento, spetteranno alla lavoratrice ed al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.
Le ferie non possono essere godute di norma durante il periodo di preavviso di licenziamento.
Eccezionalmente, per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare la lavoratrice o il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto della lavoratrice e del lavoratore a fruire di detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale la dipendente o il dipendente sia stato richiamato.
Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare nétacitamente, néper iscritto. Nessuna indennità é dovuta alla lavoratrice o al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il periodo di ferie.

# Titolo IX - PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

## Art. 42 - Chiamata e richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva é regolamentata dalle norme di legge in vigore.
Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno1940, n. 653.
I lavoratori, nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10 giugno 1940, n. 653, hanno diritto, in caso di richiamo alle armi:
a) per il primo mese, all'intera retribuzione;
b) per il secondo e terzo mese, alla metà della retribuzione.
Il trattamento previsto dalle norme di legge contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività.
Alla fine del richiamo sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto la durata superiore ad un mese, di otto giorni, se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni, se ha avuto durata superiore a sei mesi.
Nel caso che senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.
Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:
a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine é sospesa;
b) in caso di rapporto stagionale, il posto é conservato limitatamente alla durata del contratto;
c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto resta sospeso sino alla fine del richiamo e il periodo trascorso in servizio militare non é computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto é conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo é computato agli effetti della anzianità di servizio.
L'obiezione di coscienza in servizio civile é regolamentata secondo le norme legislative vigenti in materia.

## Art.43 - Gravidanza e puerperio

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro:
a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
c) per tre mesi dopo il parto;
d) per un ulteriore periodo, continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).
Fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini delle prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario dell'effettuazione degli esami.
Come previsto dalla l. 53/2000 anche il padre lavoratore può astenersi dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di non più di sei mesi. L'astensione dal lavoro di entrambi i genitori non può complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, salvo il caso in cui il padre lavoratore

eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, nel qual caso il diritto di astensione, per il padre lavoratore, passa a sette mesi ed a undici complessivi per la coppia. Qualora vi sia un solo genitore, questi si potrà astenere dal lavoro per un periodo massimo di dieci mesi.
In caso di parto prematuro, la lavoratrice ha 30 giorni di tempo per presentare il certificato attestante la data esatta del parto, al fine di prolungare l'astensione obbligatoria dopo il parto del periodo non goduto prima.
La lavoratrice ha diritto alla conservazione del suo posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico e fino al compimento del 1° anno di età del bambino.
Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.
In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, l'istituzione é obbligata a conservare il posto di lavoro alla lavoratrice alla quale é applicabile il divieto stesso.
I periodi di assenza obbligatoria, indicati alle lettere a) b) c) ed il periodo di assenza facoltativa, di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.
Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, le relative indennità restano a completo carico dell'INPS; per le prestazioni sanitarie provvederà l'Ente preposto.
L'Istituzione deve consentire alle lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo é uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro é inferiore a 6 ore.
Il periodo di riposo, di cui al precedente comma, ha la durata di un'ora ciascuno ed é considerato ora lavorativa agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; esso comporta il diritto per la lavoratrice ad uscire dall'Istituzione.
La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ai 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.
Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, nel limite di 5 giorni l'anno per ciascun genitore, non retribuiti e comunque computati solo agli effetti dell'anzianità di servizio, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.
La lavoratrice in stato di gravidanza é tenuta ad esibire alla Direzione dell'Istituzione il certificato medico rilasciato da un medico della U.S.L. e la Direzione é tenuta a darne ricevuta.
Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio il genitore é tenuto ad inviare all'istituzione, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile.
Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui é previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto all'indennità di anzianità prevista dall'art. 61 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 26.
Per le festività cadenti nei periodi di assenza obbligatoria per la gravidanza ed il puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico dell'istituzione in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha anche diritto a percepire dall'Istituzione la 13° mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.
Le disposizioni del presente articolo riguardanti l'astensione facoltativa, i congedi per malattia del bambino e i riposi giornalieri, trovano applicazione anche nei confronti di genitori adottivi o affidatari. Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

## Art.44 - Congedo matrimoniale

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

## Art. 45 - Permessi per lutto di famiglia

In caso di morte di coniuge o convivente, risultante da atto di famiglia, o parente entro il secondo grado, compete alla lavoratrice e al lavoratore un congedo straordinario retribuito di 3 (tre) giorni.

## Art. 46 - Permessi per funzioni elettorali, referendum

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

## Art. 47 - Permessi per eventi e cause particolari

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.
Il lavoratore o la lavoratrice hanno altresì diritto a richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate dal Ministero per la Solidarietà sociale con apposito decreto, di concerto con i Ministri della Sanità, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non é computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.

## Art .48 - Permessi e recuperi

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

## Art. 49 - Donazione sangue o suoi componenti

La lavoratrice e il lavoratore che donano il sangue o suoi componenti hanno diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

## Art. 50 - Aspettativa non retribuita

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi e/o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale delle addette e degli addetti a tempo pieno dell'Istituzione.
La lavoratrice o il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio é considerato dimissionario.
L'Istituzione, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 (dieci) giorni.
Tale periodo di aspettativa non é cumulabile con quello di cui all'art. 54.

# Titolo X - DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

## Art. 51 - Diritto allo studio

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

## Art. 52 - Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni richieste dall'organizzazione del servizio.
A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, nella misura annua del 10% del personale in servizio nelle Istituzioni o singole Unità operative, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120 ore annue non cumulabili.
Nelle Istituzioni o Unità operative che occupano fino a 50 dipendenti il diritto é comunque riconosciuto ad un massimo di 2 (due) lavoratrici/ori non contemporaneamente, nel corso dell'anno.
In ogni Unità operativa e nell'ambito di questa, per ogni singolo settore o reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
La lavoratrice o il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.
A tal fine la lavoratrice ed il lavoratore interessato dovranno presentare la domanda scritta all'Istituzione nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
Qualora il numero delle lavoratrici e dei lavoratori interessati superasse il limite del 10% le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per l'accesso ai corsi.
Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno fornire all'Istituzione un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
Qualora la dipendente o il dipendente dia le dimissioni prima di due anni dal conseguimento della qualifica, le ore di permesso retribuito concesse a tal fine saranno trattenute dalle somme erogate con l'ultima retribuzione.
Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi con modalità che facilitino l'effettiva frequenza.

## Art. 53 - ECM

Oltre a quanto previsto nell'articolo precedente in materia di formazione con il presente contratto si recepiscono le novità introdotte ai sensi dell'articolo 16 quater del D.Lgs 502/1992 e successive modificazioni, dalle indicazioni del Ministero della Salute, dalle intese assunte in Conferenza Stato Regioni e dagli obiettivi di salute previsti dal Piano Sanitario Nazionale e recepiti nei singoli Piani Sanitari Regionali, che prevedono la formazione continua del personale sanitario quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale, in qualità di dipendente.
Il personale che partecipa alla formazione continua é considerato in servizio per tutti gli effetti contrattuali ed i relativi oneri retributivi sono a carico delle Istituzioni fino ad un massimo di 20 ore, comprese nel pacchetto delle ore previste al comma 2 dell'art. 52.
Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.
Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale sanitario e comunque, la formazione in genere a tutto il personale, sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito

aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.
La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.
Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che - nel caso di mancato rispetto di quanto previsto dal comma 1 circa l'acquisizione nel triennio dei crediti formativi da parte del personale interessato - non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del D.Lgs 502 del 1992.

# Titolo XI - TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE, AMBIENTE DI LAVORO

## Art. 54 - Trattamento economico di malattia

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Istituzione al più presto e comunque prima dell'ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre la lavoratrice ed il lavoratore devono far pervenire all'Istituzione il certificato medico di prima visita il giorno successivo l'inizio della malattia nonché i successivi certificati di prolungamento della malattia entro il giorno successivo alla data del rilascio, anche tramite comunicazione via FAX o posta.
La conservazione del posto si ha per 365 giorni nell'arco di un triennio mobile decorrente dal1° gennaio 2000.
La conservazione del posto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori in malattia potrà essere prorogata, a richiesta del personale, per un'ulteriore periodo, non frazionabile, di giorni 180 di calendario alle seguenti condizioni:
a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
b) che siano esibiti dalla lavoratrice e dal lavoratore regolari certificati medici;
c) che tale periodo sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.
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. e all'indennità sostitutiva del preavviso.
In presenza di malattia, alla lavoratrice o al lavoratore non in prova sarà corrisposto, dal 1° gennaio 2000, il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 365° giorno, restando confermato sino ad allora il trattamento economico di cui al CCNL 2 agosto 1995.
Le indennità a carico dell'Istituzione non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui sopra; se l'indennità é corrisposta dall'INPS in misura ridotta l'Istituzione non é tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto assicuratore.

## Art.55 - 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 tenute/i 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 365° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione dal 1° gennaio 2000. Sino a tale data resterà invariato il trattamento di cui al CCNL 2 agosto 1995.
Le indennità dovute dall'INAIL saranno anticipate dall'Istituzione alle normali scadenze del periodo di retribuzione.
La corresponsione dell'integrazione é subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Ente assicuratore.
Art. 56
Tutela della salute ed ambiente di lavoro
Per l'applicazione dei contenuti del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n.626 "Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori

sul luogo di lavoro" e successive integrazioni e/o modificazioni, si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le Organizzazioni sindacali e l'ANASTE in data 12 ottobre 1995.

## Art. 57 - Divise e indumenti di servizio

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

# Titolo XII - RETRIBUZIONE

## Art. 58 - Elementi della retribuzione

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale della lavoratrice e del lavoratore sono i seguenti:
minimo contrattuale conglobato;
salario di anzianità;
eventuale elemento integrativo derivante dalla contrattazione integrativa territoriale o di Istituzione;
eventuali super minimi e/o assegni ad personam;
indennità di funzione
L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.
L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 164.

## Art. 59 - Minimi contrattuali conglobati mensili

Le parti concordano un aumento contrattuale, a far data dal 1/5/2004, la cui erogazione avverrà a partire dal 1 maggio 2004 e comunque dal primo mese utile e possibile, secondo la seguente tabella:

| | aumenti dal 1/5/2004 | aumenti dal 1/10/2004 | aumenti dal 1/10/2005 | nuovo minimo conglobato al 31/10/2005 † |
|---|---|---|---|---|
| Quadro | 61,36 | 34,09 | 42,27 | 1.590,73 |
| 10° livello | 56,82 | 31,57 | 39,14 | 1.472,90 |
| 9° livello | 54,55 | 30,30 | 37,58 | 1.413,99 |
| 8° livello | 50,98 | 28,32 | 35,12 | 1.321,49 |
| 7° livello | 50,50 | 28,05 | 34,79 | 1.309,04 |
| 6° livello | 48,87 | 27,15 | 33,66 | 1.266,80 |
| 5° livello | 47,16 | 26,20 | 32,49 | 1.222,51 |
| 4° livello | 45,00 | 25,00 | 31,00 | 1.166,53 |
| 3° livello | 42,86 | 23,81 | 29,53 | 1.111,16 |
| 2° livello | 40,05 | 22,25 | 27,59 | 1.038,10 |
| 1° livello | 37,32 | 20,73 | 25,71 | 967,40 |

Le parti concordano inoltre che al personale in forza alla data della firma del presente accordo, verrà corrisposta una Una Tantum a copertura del periodo 1/1/2002 – 31/12/2003.
L'importo dell'Una Tantum é stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed é quindi comprensivo degli stessi.
Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 del Codice Civile, l'Una Tantum é esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.
Al personale part-time l'importo dell'Una Tantum verrà riproporzionato sulla base del minor orario di lavoro.
Le giornate di assenza non retribuite ad alcun titolo, non saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.
Tale Una Tantum verrà erogata in due tranche di uguale importo rispettivamente con il pagamento della prima mensilità utile dopo la data della firma e con la mensilità di settembre 2004.
Importo della singola tranche:

| | |
|---|---|
| Quadro | 409,09 |
| 10° livello | 378,79 |
| 9° livello | 363,64 |
| 8° livello | 339,85 |
| 7° livello | 336,65 |
| 6° livello | 325,79 |
| 5° livello | 314,40 |
| 4° livello | 300,00 |
| 3° livello | 285,76 |

2° livello 266,97
1° livello 248,79
Le aziende che hanno provveduto ad erogare la IVC per il periodo 1/1/2002 – 31/12/2003, provvederanno a decurtare l'importo erogato per il 50% dal pagamento della prima tranche e il rimanente 50% dall'importo della seconda (settembre 2004), dell'Una Tantum riferita al periodo in questione.
Verrà erogata inoltre una Una Tantum a copertura del periodo 1/1/2004 – 30/04/2004.
L'importo dell'Una Tantum é stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed é quindi comprensivo degli stessi.
Tale Una Tantum verrà erogata in due tranche di uguale importo rispettivamente con il pagamento della prima mensilità utile dopo la data della firma e con la mensilità di settembre 2004.
Importo della singola tranche:
Quadro 136,21
10° livello 125,96
9° livello 121,10
8° livello 113,07
7° livello 111,99
6° livello 109,67
5° livello 104,74
4° livello 100,00
3° livello 95,26
2° livello 88,73
1° livello 82,93
Le aziende che hanno provveduto ad erogare la IVC per il periodo 1/01/2004 – 30/04/2004 provvederanno a decurtarne l'importo erogato per il 50% dal pagamento della prima tranche ed il rimanente 50% dall'importo della seconda (settembre 2004), dell'Una Tantum riferita al periodo in questione.
Le erogazioni delle Una Tantum summenzionate vanno effettuate nei confronti dei dipendenti in servizio in azienda alla firma del presente accordo.
Per tutti coloro che sono stati assunti a partire dal 1/1/2002 l'Una Tantum andrà riconosciuta pro rata.
Con il mese di maggio 2004 l'IVC non dovrà più essere erogata.
Indennità di funzione
L'indennità da corrispondersi mensilmente alla categoria dei quadri é fissata in € 77,47 lorde per 14 mensilità.
Indennità professionale
In conformità all'accordo del 2/3/2001, a decorrere dal 1/1/2001, é istituita a favore delle figure inquadrate al 6° livello del CCNL in possesso del titolo di infermiere, una indennità professionale mensile e per 12 mesi annui di € 38,73; si é convenuto che tale indennità é assorbibile fino a concorrenza nelle istituzioni che già erogano alle stesse figure professionali altre forme di indennità o premi od assegni ad personam o similari.
Art. 60
Corresponsione della retribuzione
La retribuzione corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate. Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

## Art. 61 - Scatti di anzianità

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

Quadri € 35,12
Livello 10 € 33,57
Livello 9 € 30,99
Livello 8 € 30,47
Livello 7 € 29,95
Livello 6 € 28,92
Livello 5 € 28,41
Livello 4 € 27,89
Livello 3 € 27,37
Livello 2 € 26,86
Livello 1 € 25,31

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

## Art. 62 - Mansioni del lavoratore

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

## Art. 63 - Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si fa riferimento all'attività prevalente.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, alla lavoratrice ed al lavoratore competerà l'inquadramento al livello superiore.
Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata e non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

## Art. 64 - Passaggio di livello

La lavoratrice ed il lavoratore promossa/o al livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello: qualora la lavoratrice o il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno di merito e come tale non assorbibile.

## Art. 65 - Tredicesima mensilità

Di norma prima delle festività natalizie l’Istituzione corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all’art. 58.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno la lavoratrice ed il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13° mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.
Per quanto riguarda la 13° mensilità spettante per i periodi di assenza per malattia, per gravidanza e puerperio si rinvia a quanto riportato negli appositi articoli del presente contratto.
Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

## Art.66 - Quattordicesima mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione, di cui all'art. 58 in atto al 30 giugno immediatamente precedente.
Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della 14° mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, alla lavoratrice ed al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi del servizio prestato.
Non hanno diritto alla 14° mensilità tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente contratto già percepiscano mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità. Ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 14°mensilità e l'importo in atto percepito.
Non sono assorbibili nella 14° mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.
Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della 14° mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme dell’articolo riguardanti la 13° mensilità.
Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per i periodi di assenza obbligatoria, per gravidanza o puerperio.

## Art. 67 - Trattamento di Famiglia

La dipendente ed il dipendente sono tenuti a presentare all'Istituzione tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto.
Il trattamento di famiglia di cui al presente articolo non é considerato retribuzione a nessun effetto.

## Art. 68 - Trattamento di fine rapporto

Oltre al preavviso di cui all’art. 26, o, in difetto, alla corrispondente indennità di cui al penultimo comma dello stesso articolo, la lavoratrice ed il lavoratore assunta/o a tempo indeterminato avrà diritto, fino al 31 maggio 1982, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni, ad una indennità commisurata ad una mensilità di retribuzione di cui all’art. 58 per ogni anno di servizio prestato per tutta la durata del rapporto di lavoro.
Il calcolo dell'indennità va effettuato per tutto il personale e per l'intera anzianità sulla base della retribuzione di cui all’art. 58, maggiorata dei ratei di 13° e 14° mensilità.
Ai sensi dell'art. 2121 del C.C. modificato con legge 31 marzo 1977 n. 91, gli aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al 31 gennaio 1977 sono esclusi dalla base di computo della indennità di anzianità.
Non costituiscono accessori computabili agli effetti del presente articolo, i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, l'aggiunta di famiglia, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili, e le indennità non continuative.
Le frazioni di anno saranno conteggiate per 12° e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.
A partire dal 1 giugno 1982 trova piena applicazione la Legge 29 maggio 1982 n. 297.
L'indennità di anzianità deve essere versata entro 20 giorni dalla data di cessazione del servizio.
In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili alla lavoratrice od al lavoratore sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio.
In caso di decesso della dipendente o del dipendente l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

## Art. 69 - Lavoro straordinario diurno, notturno, festivo

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dall'Amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno

pro-capite. Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato.
E' considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio.
Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario diurno, notturno e festivo sono le seguenti:
lavoro straordinario diurno 25%
" " notturno 40%
" " domenicale e/o festivo 50%
Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.
Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, notturno, festivo, la retribuzione mensile di cui all'art. 58, viene divisa per 164.
Su richiesta del dipendente, il lavoro straordinario diurno, festivo e notturno, potrà anche essere compensato con riposo sostitutivo, da accantonare nella Banca ore di cui all'art. 38 del presente CCNL, fatta salva la corresponsione delle sole maggiorazioni previste dal contratto di cui all'articolo successivo.

## Art. 70 - Lavoro ordinario notturno e festivo

In aggiunta alla normale retribuzione spettante alla dipendente ed al dipendente, competono le seguenti maggiorazioni:
a) Servizio ordinario notturno in turno 20%
b) " " notturno non programmato 25%
c) " " domenicale e/o festivo 15%
d) " " domenicale e/o festivo notturno 25%

## Art. 71 - Uso della mensa e dell'alloggio

Nelle sedi ove esiste il servizio di somministrazione dei pasti e/o la disponibilità dell'alloggio, il personale che ne usufruisce é tenuto a rimborsare gli importi corrispettivi.
In ogni caso l'importo non può essere inferiore a € 0,52 per ciascun pasto, ed a € 10,33 mensili per l'alloggio.
Potrà usufruire della somministrazione dei pasti soltanto il personale in servizio e in turno.
Il vitto e l'alloggio non costituiscono ad alcun titolo elemento della retribuzione.

## Art. 72 - Servizio di reperibilità

Pur con carattere di eccezionalità, é possibile prevedere per taluni servizi l'obbligo della reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori.
La determinazione di detti servizi e del trattamento economico del periodo di reperibilità é materia demandata alla contrattazione territoriale o di Istituzione in relazione alle caratteristiche tecnico-organizzative delle strutture.
Sono fatti salvi gli eventuali accordi sottoscritti ai sensi dell'ex art. 56 del CCNL 2 agosto 1995.

# Titolo XIII - MISSIONI E TRASFERIMENTI

## Art. 73 - Trattamento di missione

Per missione si intende l'invio temporaneo della lavoratrice e del lavoratore a prestare servizio in una sede diversa da quella abituale.
Se la sede di missione é ricompresa in un massimo di 10 Km. dalla sede abituale di servizio, alla lavoratrice ed al lavoratore non compete alcuna indennità aggiuntiva ad eccezione delle maggiori spese sostenute per lo spostamento.
Qualora la sede di missione si trovi ad una distanza maggiore, alla lavoratrice ed al lavoratore competerà il rimborso a pié di lista delle spese sostenute per trasporto e per l'eventuale vitto ed alloggio.

## Art. 74 - Attività di soggiorno

Alle lavoratrici ed ai lavoratori impiegate o impiegati in attività di soggiorno spetta il trattamento definito nell'ambito del rapporto tra le parti in sede decentrata.

## Art. 75 - Trasferimenti di residenza

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:
a) alla lavoratrice e al lavoratore che non sia capofamiglia:
1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve:
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va poi corrisposto per un massimo di 6 mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 73, ovvero in un rimborso a pié di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;
b) alla lavoratrice e al lavoratore che sia capofamiglia e cioé che abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sèe per le persone di famiglia;
2. il rimborso delle spese effettive di trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso verrà corrisposto per un massimo di 6 mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico;
5. la diaria é ridotta a 3/5 per i figli conviventi a carico.
In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a pié di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dalla lavoratrice e dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.
Le diarie o in rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco.
Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio. la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

## Art. 76 - Condizioni di trasferibilità

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

# Titolo XIV - PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

## Art. 77 - Commissione paritetica nazionale e provinciale

E' istituita in Roma presso l'Associazione Nazionale Strutture Terza Età' (ANASTE) 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.
I corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Commissioni Paritetiche Provinciali aventi il compito di:
definire l'applicazione del CCNL nelle strutture dove vengono applicati altri contratti facendo riferimento al protocollo allegato al presente accordo;
con riferimento alla Legge 11 maggio 1990 n.108 assumere i compiti di commissione di arbitrato di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articolati contrattuali.

# Titolo XV - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

## Art. 78 - Previdenza complementare

Le parti convengono, in relazione alle normative legislative in materia di previdenza complementare, di incontrarsi entro il 30/7/2005, al fine di individuare un fondo di previdenza complementare già autorizzato all'esercizio dalla COVIP, a cui potranno aderire i lavoratori a cui viene applicato il CCNL ANASTE.

# Allegato 1 - PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE PER LA PRIMA APPLICAZIONE DEL PRESENTE CCNL NELLE ISTITUZIONI IN CUI SONO VIGENTI ALTRI CCNL

Con riferimento all'art. 77, in sede di Commissione paritetica provinciale, viene definita l'applicazione del CCNL per il personale dipendente dalle realtà del settore Socio - Sanitario - Assistenziale - Educativo ANASTE sottoscritto tra la stessa e le OO.SS. FP-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, UIL FPL, in Roma.
Qualora non fosse attivabile il livello provinciale di confronto, la materia può essere definita a livello aziendale, previa comunicazione alle parti firmatarie del presente CCNL che possono intervenire su richiesta dei soggetti interessati.
Copia dell'accordo va trasmessa alla Commissione paritetica nazionale.
Criteri di riferimento
In sede di prima applicazione del presente CCNL nelle strutture nelle quali é vigente un altro CCNL, occorre fare riferimento preciso al 2° e 3° comma dell'art. 3.
In ogni caso, per nessun motivo, alle singole lavoratrici ed ai singoli lavoratori può derivare un trattamento economico complessivamente inferiore a quello in atto.
Norme di inquadramento del personale
Per l'inquadramento delle dipendenti e dei dipendenti si fa riferimento alle mansioni effettivamente espletate, salvo il possesso dei titoli professionali, specificatamente previsti da Leggi nazionali e/o regionali vigenti.
Eventuali inquadramenti in atto a livelli superiori vengono mantenuti ad personam ad esaurimento.
Trattamento economico
Per ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore in forza alla data di stipula dell'accordo applicativo, si procede ad effettuare il raffronto tra la somma annuale derivante dal precedente trattamento economico composta da ogni elemento retributivo (paga base, contingenza, E.D.R., 13° e 14° mensilità o premi ed indennità equivalenti) con esclusione di eventuali assegni ad personam e dell'anzianità maturata, e la somma annuale prevista dal CCNL ANASTE composta dal minimo contrattuale conglobato per le 14 mensilità previste.
Tenuto conto delle diverse durate contrattuali e delle loro scadenze, al fine di garantire a ciascuna lavoratrice ed a ciascun lavoratore un trattamento economico complessivamente non inferiore a quello che avrebbe percepito con il precedente contratto, si provvederà ad effettuare i raffronti di cui ai commi precedenti per la durata dei periodi in cui sono scaglionati eventuali aumenti ancora da maturare.
Si potranno verificare le seguenti ipotesi:
a) la retribuzione annua complessiva dal CCNL ANASTE é superiore a quella in atto;
in questo caso, vengono applicate le tabelle retributive ANASTE in vigore alla data dell'accordo applicativo.
b) la retribuzione annua complessiva prevista dal CCNL ANASTE é inferiore a quella in atto. In questi casi in aggiunta alle tabelle retributive previste dal CCNL ANASTE, verrà erogata mensilmente, per quattordicesimi, la quota residua a titolo di futuri aumenti.
c) qualora, nella comparazione relativa all'ultimo periodo di vigenza del precedente contratto, la retribuzione annua complessiva prevista dal presente CCNL dovesse risultare inferiore a quella derivante alla lavoratrice ed al lavoratore dall'applicazione del precedente trattamento economico, la quota eccedente verrà mantenuta dalla singola lavoratrice e dal singolo lavoratore per quattordicesimi, a titolo di assegno ad personam non riassorbibile.
Scatti di anzianità
I valori di riferimento per gli scatti di anzianità che matureranno successivamente alla data di stipula dell'accordo applicativo, sono quelli previsti dal CCNL ANASTE.
Il triennio utile alla maturazione dello scatto viene conteggiato alla data di erogazione dell'ultimo scatto maturato con il trattamento economico precedente.
Orario di lavoro
Qualora il precedente contratto prevedesse un orario di lavoro inferiore mediamente alle 38 ore settimanali, il personale in forza alla data di prima applicazione del CCNL ANASTE, manterrà il precedente orario di lavoro settimanale.

Nella comparazione dell'orario di lavoro deve tenersi conto anche della riduzione di orario di cui all'art. 37 del presente CCNL.
Sulla scorta di intese anche aziendali, in relazione alle peculiari specificità del servizio, é possibile concordare per tutti un orario di lavoro di 38 ore settimanali, fermo restando che la differenza delle ore su base annuale verrà compensata con una somma equivalente alle maggiori ore di lavoro che verranno prestate rispetto al precedente contratto, erogata mensilmente per quattordicesimi a titolo di assegno ad personam non riassorbibile.
Ferie
Qualora il contratto in atto prevedesse un numero di giorni di ferie annuali superiori a 26, alle lavoratrici ed ai lavoratori in forza alla data della stipula dell'accordo di prima applicazione, verranno mantenute ad personam le giornate di ferie in più.

Altri Istituti contrattuali
Gli altri istituti contrattuali verranno applicati secondo quanto previsto dal CCNL ANASTE, tenuto conto che la valutazione comparativa tra i vari contratti é condotta a livello complessivo.
Personale assunto successivamente alla data di stipula dell'accordo applicativo
A questo personale verrà applicato, dalla data della sua assunzione, il CCNL ANASTE.

# Allegato 2 - ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 626/94

Tra le OO.SS. F.P. CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, Nazionali e l'ANASTE e l'UNEBA si conviene, in riferimento allo specifico articolo del CCNL sottoscritto tra le parti in data 2/8/95 ed in applicazione di quanto contenuto dal D.Lgs 19/9/94 n. 626, quanto segue. In applicazione dell'art. 18 del D.Lgs 19/9/94 n. 626, in tutte le aziende o unità produttive aderenti all'Anaste o all'Uneba, è eletto il Rappresentante dei lavoratori alla Sicurezza. (R.L.S.) Il Rappresentante dei lavoratori alla Sicurezza viene eletto, in ragione di 1 ogni 200 dipendenti o frazione di 200 in ciascuna azienda o Unità Produttiva. A tal fine si prendono in considerazione eventuali unità operative con attività omogenee, gestite dallo stesso Ente in un ambito territoriale provinciale. L'elezione avviene in apposita assemblea, con avviso portato a conoscenza di tutti i dipendenti. All'assemblea partecipano con diritto di voto tutti i dipendenti dell'unità produttiva. Il voto è individuale, non delegabile e viene espresso a scrutinio segreto su lista unica. L'assemblea nomina tra i suoi componenti un presidente ed un collegio composto da n. 2 scrutatori che assistono il presidente nelle operazioni di scrutinio. Hanno diritto di elettorato passivo tutti i dipendenti proposti o che presentino formale richiesta che: – siano maggiorenni; – siano assunti a tempo pieno e indeterminato. Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza esplica una specifica forma di rappresentanza di tutti i lavoratori per le funzioni previste dal D.Lgs. 626/94. Tale funzione non coincide con quelle contrattuali negoziali proprie delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) e/o delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.) Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile. Nel caso di dimissioni dello stesso, subentra il primo dei non eletti. E' possibile la revoca del R.L.S. qualora ne faccia richiesta un terzo dei lavoratori interessati.

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

Si conviene infine che il presente verbale di accordo costituisca allegato al CCNL.

Milano, 12 ottobre 1995

# Allegato 3 - ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA PER I CONTRATTI DI INSERIMENTO

Tra
CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFAPI, CONFESERCENTI, ABI, ANIA, CONFSERVIZI, CONFETRA, LEGACOOPERATIVE, CONFCOOPERATIVE, UNCI, AGCI, COLDIRETTI, CIA, CONFAGRICOLTURA, CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, CONFINTERIM, CONFEDERTECNICA, APLA
e
CGIL, CISL, UIL, UGL
premesso che:
con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;
il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;
con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell’attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;
le parti in epigrafe – nell’intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti – convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell’ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;
con le finalità ed alle condizioni descritte
si conviene sulle seguenti modalità
1. Il contratto di inserimento é un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l’inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.
3. Il contratto di inserimento é stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.
In mancanza di forma scritta il contratto é nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
Nel contratto verranno indicati:
la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5);
l’eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7);
l’orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell’ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo

nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali é preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.
4. Il progetto individuale di inserimento é definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
Nel progetto verranno indicati:
a) la qualificazione al conseguimento della quale é preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
la durata e le modalità della formazione.
5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.
Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale é preordinato il progetto di reinserimento.
6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino".
In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.
Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.
7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:
l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;
un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.
8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).
9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.