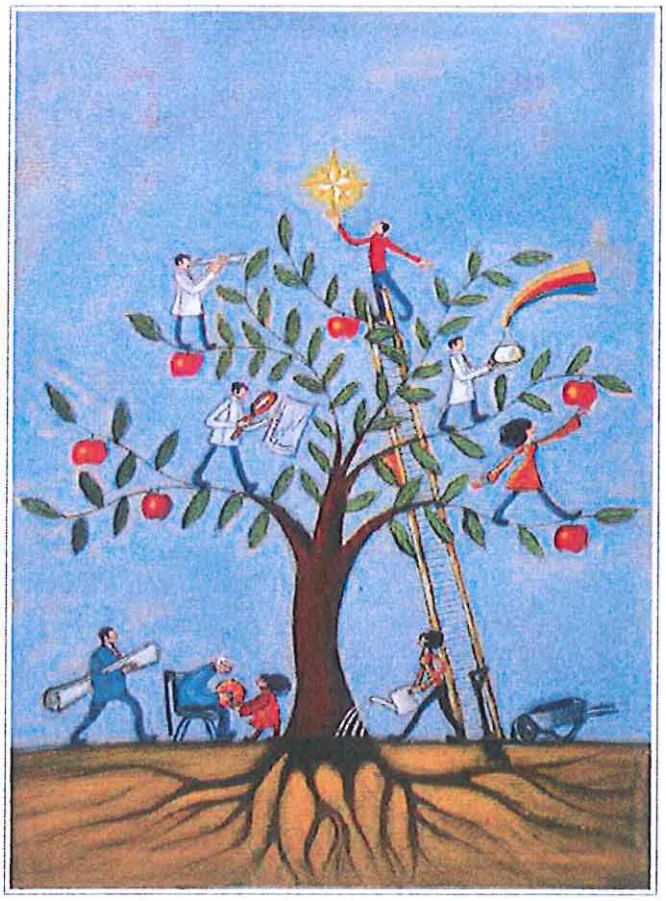
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

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

AGeSPI



Associazione Gestori Sociosanitari e cure Post Intensive

Testo Ufficiale

AGeSPI NAZIONALE

CISL FISASCAT

UILTuCS

5 settembre 2012

INDICE

Titolo I

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

Titolo II

Relazioni sindacali
Art. 4 - Diritto di informazione e confronto tra le parti
- Livello nazionale
- Secondo livello
- Livello di istituzione

Art. 5 - Struttura della contrattazione
- Elemento di garanzia retributiva
- Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione

Art. 6 - Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali
Art. 7 - Enti Bilaterali
Premessa
Art. 7 a - Ente Bilaterale Nazionale
Art. 7 b - Analisi di problemi settoriali da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale
Art . 7 c - Osservatorio nazionale
Art. 7 d - Enti Bilaterali territoriali
Art. 7 e - Finanziamento Enti Bilaterali territoriali
Art. 7 f - Conciliazione
Art. 7 g - Commissione di Certificazione
Art. 7 h - Collegio arbitrale
Art. 7 i - Clausola compromissoria
Art. 7 j - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali
Art. 8 - Pari opportunità tra uomo e donna

Titolo III

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

Titolo IV

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 15 - Assunzione
Art. 16 - Periodo di prova
Art. 17 - Assunzione a tempo determinato
Art. 18 –Telelavoro
Art. 19 - Contratti di inserimento o reinserimento
Art. 20 - Lavoro temporaneo
Art. 21 - Apprendistato
Art. 22 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato
Art. 23 - Lavoro a tempo parziale

Titolo V

Svolgimento del rapporto di lavoro

Tutela delle condizioni di lavoro

Art. 24 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche
Art. 25 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatori di handicap
Art. 26 - Superamento delle barriere architettoniche
Art. 27 - Tutela della salute ed ambiente di lavoro
Art. 28 - Divise ed indumenti di servizio
Art. 29 - Attività di volontariato
Art. 30 - Donazioni di sangue e/o di midollo
Art. 31 - Assistenza legale
Art. 32 - Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti con l'utenza
Art. 33 - Ritiro della patente
Art. 34 - Utilizzo del mezzo proprio per ragioni di servizio

Qualificazione professionale

Art. 35 - Diritto allo studio
Art. 36 - Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale
- Ecm

Inquadramento

Art. 37 - Classificazione del personale
Art. 38 - Mansioni delle lavoratrici e dei lavoratori
Art. 39 - Mansioni promiscue
Art. 40 - Passaggio di livello
Art. 41 - Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica

Trattamento economico

Art. 42 - Elementi della retribuzione
Art. 43 - Retribuzione mensile nazionale conglobata
Art. 44 - Corresponsione della retribuzione
Art. 45 - Tredicesima mensilità
Art. 46 - Quattordicesima mensilità
Art. 47 - Trattamento di famiglia
Art. 48 - Scatti di anzianità
Art. 49 - Uso della mensa e dell'alloggio

Orario, festività, riposi
Art. 50 - Orario di lavoro
Art. 51 - Riposo settimanale
Art. 52 - Lavoro straordinario
Art. 53 - Lavoro ordinario notturno e festivo
Art. 54 - Festività nazionali e infrasettimanali
Art. 55 - Ferie
Art. 56 - Reperibilità
Art. 57 - Richiamo in servizio
Missioni e trasferimenti
Art. 58 - Trattamento di missione
Art. 59 - Trasferimento di residenza
Art. 60 - Condizioni di trasferibilità

Titolo VI

Permessi aspettative congedi
Art. 61 – Aspettativa per servizio militare e richiamo alle armi, aspettativa per servizio civile
Art. 62 - Tutela della maternità e della paternità
Art. 63 - Congedo matrimoniale
Art. 64 - Permessi per eventi e cause particolari
Art. 64 bis Ulteriori permessi
- Volontariato e servizio civile
- Tossicomanie

Art. 65 - Permessi per funzioni elettorali, referendum
Art. 66 - Banca Ore
Art. 67 - Aspettative non retribuite
Art. 68 - Malattia ed infortunio

Titolo VII

Norme comportamentali e disciplinari
Art. 69 - Doveri del personale
Art. 70 - Ritardi e assenze
Art. 71 - Provvedimenti disciplinari

Titolo VIII

Estinzione del rapporto di lavoro
Art. 72 - Preavviso di licenziamento e dimissioni
Art. 73 - Licenziamento individuale
Art. 74 - Appalti, cambio di gestione
Art. 75 - Trattamento di fine rapporto

Titolo IX

Procedura per l'esame delle controversie
Art. 76 - Commissione paritetica provinciale e nazionale

Titolo X

Welfare Contrattuale
Art. 77 - Disciplina Quadri
Art. 78 - Previdenza Complementare
Art. 79 - Formazione continua (Fondo Professioni)
Art. 80 - Assistenza Sanitaria Integrativa
Art. 81 - Diritto alle prestazioni del welfare contrattuale

ALLEGATI

Allegato 1
Protocollo di regolamentazione per la prima applicazione del presente CCNL nelle Istituzioni in cui sono vigenti altri CCNL

Allegato 2
Accordo per la elezione delle RSU nelle realtà di cui alla sfera di applicazione del CCNL AGESPI

Allegato 3
Accordo per l' applicazione del D. Lgs. 81/08 e successive modificazioni.

Allegato 4
Regolamento OPP

Allegato 5
Statuto Ente Bilaterale Nazionale

Allegato 6
Statuto Ente bilaterale Territoriale

Allegato 7
Composizione delle controversie

Allegato 8
Regolamento Commissione di Certificazione Rapporti di Lavoro

Allegato 9
Responsabilità Sociale d'Impresa

COMPOSIZIONE DELLE PARTI

In data 5 settembre 2012

Tra

AGeSPI Associazione Gestore servizi Sociosanitari e Cure Post-Intensive,
rappresentata dal suo Presidente Nazionale Mariuccia ROSSINI, assistita dai Vice Presidenti: Antonio MONTELEONE e Roberto TRIBUNO, dai consiglieri: Giliola AVISANI, Roberto SURIANI, Paolo TASSINARI, dalla delegazione composta da: Carlo GIACOBBE, Catia PIANTONI, Maria Assunta PINTUS, Rossano VERGASSOLA e con il coordinamento di Cesare CALCINATI.

Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT/CISL)
rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo RAINERI, dai Segretari Nazionali, Vincenzo DELL'OREFICE, Ferruccio FIOROT, Giovanni PIRULLI, Rosetta RASO e da: Mirco CEOTTO, Marco DEMURTAS, Salvatore FALCONE, Alfredo MAGNIFICO, Mario PIOVESAN, Daniela RONDINELLI, Elena Maria VANELLI, dell'Ufficio Sindacale, da Dario CAMPEOTTO – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg ADAMI, Marco AGOSTA, Claudio ALESSANDRINI, Cecilia ANDRIOLO, Antonio ARCADIO, Giuseppe ARCIERI, Massimiliano ARIGHI, Jairo Luis ATTANASIO, Giuseppe ATZORI, Lamberto AVANZO, Antonella BACCI, Gianluca BAGNOLINI, Giuliana BARETTI, Andrea BARTOLI, Dario BATTUELLO, Fernanda BISCEGLIA, Giuseppe BOCCUZZI, Marco BODON, Domenico BOVE, Mauro BRINATI, Gianfranco BROTTO, Antonio CALABRETTA, Domenica CALABRÒ, Angela CALÒ, Stefano CALVI, Malgara CAPPELLI, Rosalba CARAI, Venera CARASI, Irmo CARETTI, Salvatore CAROFRATELLO, Piero CASALI, Maria Vincenza CASTAGNA, Liliana CASTIGLIONI, Antonio CASTRIGNANO, Giovanna CATIZONE, Valter CHIOCCI, Stefania CHIRICO, Franco CICCOLINI, Alberto CITERIO, Celestino COMI, Luigi CONTE, Assunta CORTAZZO, Carlo COSTANTINI, Antonella COZZOLINO, Sonia CURTI, Antonia DE LUCA, Enrico DE PERON, Carla DE STEFANIS, Francesco DI ANTONIO, Ermanno DI GENNARO, Daniela DI GIROLAMO, Pancrazio DI LEO, Gennaro DI MICCO, Carlo DI PAOLA, Edoardo DORELLA, Paolo DURIAVIG, Ulrike EGGER, Isabella FARACI, Adalberto FARINA, Davide FAVERO, Fabrizio FERRARI, Antonio FIORENZA, Lidia FORLI, Giuseppe FOTI, Davide FRIGELLI, Roberto FRIGERIO, Antonio FURIOSO, Andrea GAGGETTA, Stefano GALLI, Elisabetta GALLINA, Adriano GIACOMAZZI, Enrico GOBBI, Simona GOLA, Daniele GRIECO, Alessandro GUALTIERI, Davide GUARINI, Giuseppe Pietro IANNI, Sara IMPERATORI, Alessandro INGROSSO, Giuseppe LANDOLFI, Miriam LANZILLO, Angela LAZZARO, Maria Viviana LEONI, Fortunato LO PAPA, Diego LORENZI, Luca MAESTRIPIERI, Ernesto MAGNIFICO, Patrizia MANCA, Bertilla MANENTE, Gilberto Marino MANGONE, Alessandro MARCELLINO, Sergio MARCELLI, Paolo MARCHETTI, Maurizio MARCOLIN, Marina MARINO, Antonio MASTROBERTI, Dieter MAYR, Gianfranco MAZZA, Germano MEDICI, Maria Giovanna MELA, Daniele MENICONI, Elisa MIANI, Franco MICHELINI, Cristiano MONTAGNINI, Biagio MONTEFUSCO, Aniello MONTUOLO, Michele MUGGIANU, Bice MUSOCCHI, Michele MUSUMECI, Marco NANI, Valerio NATILI, Nicola NESTICÒ, Marco PAIALUNGA, Domenico PANARIELLO, Anna

Linda PASSAQUINDICI, Narcisa PELLEGRINI, Lucia Fiorenza PERFETTI, Silvia PERGOLA, Sarah PERUFFO, Simone PESCE, Fabio PETRAGLIA, Giorgio PETROSELLI, Luigino PEZZUOLO, Giorgio PIACENTINI, Leonardo PIACQUADIO, Leonardo PICCINNO, Cinzia PIETROSANTO, Pietro PIZZINGRILLI, Alberto PLUDA, Rita Lucia PONZO, Monica PORCEDDA, Elmar PRUENSTER, Gualtiero QUETTI, Nicola RAMOGIDA, Vincenzo RIGLIETTA, Antonella RIZZO, Maurizia RIZZO, Tullio RUFFONI, Carlo RUSSO, Andrea SABAINI, Eugenio SABELLI, Maurizio SAIA, Vittorio SALSEDO, Daniele SALVADOR, Mariano SANTARSIERE, Giorgio SANZONE, Nausica SBARRA, Massimiliano SCIALANCA, Gianfranco SCISSA, Rolando SIRNI, Marco SISMONDINI, Selena SOLEGGIATI, Marco SQUARTINI, Carmela TARANTINI, Giuseppe TOGNACCA, Luca TRINCHITELLA, Michele VAGHINI, Maria Teresa VAVASSORI, Marco VECCHIATTINI, Eugenio Enzo VENTO, Marco VERDE, Giuseppe VIVIANO e la rappresentante Faraci ISABELLA.

La Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS),
rappresentata del Segretario Generale Brunetto BOCO, dal Presidente Raffaele VANNI, dai Segretari Nazionali: Paolo ANDREANI, Emilio FARGNOLI, Gabriele FIORINO, Marco MARRONI, Ivana VERONESE, dal Tesoriere Parmenio STROPPA; da Paolo PROIETTI ed Antonio VARGIU del Dipartimento Sindacale; dai Membri del Comitato Esecutivo Nazionale: AVENI BANCO Massimo, BAIO Pietro, BOLOGNINI Marco, Luigino BOSCARO, CERNE' Miriam, DELLA LUNA ROCCO, DIECIDUE Sergio, FRANZONI Stefano, FULCINITI Caterina, GAZZO Giovanni, GUARRACINO Pasquale, IOZZIA Bartolo, LA TORRE Pietro, LARGHER Walter, MICCOLI Mario, PEZZETTA Giannantonio, SCARDAONE Luigi, SERRI Riccardo, SERVADIO Remigio, SORGIA Elisabetta, STRAZZULLO Gennaro, ZIMMARI Giuseppe; dai Membri del Comitato Direttivo Nazionale: ANDRISANO Antonio, ARDAU Cristiano, ARIODANTE Sergio, BALDINI Giuliana, BALLATO Giuseppe, BARDI Enzo, BARTOLOMEI Pietro, BASSI Riccardo, BELLETTI Pina, BERNALDA Fernando, BERNARDINI Vanda, BOMBARA Salvatore, BONAMICI Enza, BONFANTI Fabrizio, BORGO Piercarlo, BOVE Salvatore, BUONO Enrica, CACCIAGUERRA Massimo, CALLEGARI Marco, CALLEGARO Gianni, CAMPITIELLO Elvira, CANNONE Elena, CARTISANO Gianfranco, CASA Giovambattista, CASADEI Maurizio, CASILLO Ciro, CESARE Maria, CHISIN Grazia, CICCARELLI Roberto, COCO Gaetano, CONFICCONI Marco, CRISPO Francesco, D'AMBROSIO Cristina, D'ANGELO Mario, D'ANGELO Roberto, DE PUNZIO Raffaele, DEL ZOTTO Sergio, DELL'ANNA Marco, DELL'ANNO Patrizia, DELLO RUSSO Maria, DELLO STRITTO Francesco, DI FEDERICO Bruno Giovanni, DI MARTINO Francesco, DI SARNO Maria, DJOSSOU Max KOSSI, DOTA Elio, FALLARA Roberto, FAMA' Giovanna, FELICIANGELI Pietro, FIORETTI Piero, FLAUTO Marianna, FLORIDIA Anna, FOGGETTI Renato, FRUSTAGLIA Armando, FUGNANESI Fabio, CIAMMELLA Cataldo, GIARDINA M. Rita, GIORGINI Daniela, GIUNTA Stefania, GREGORIO Marcello, GRILLI Antonella, GUARNACCIA Carlo, GUIDI Giancarlo, GULIZIA Angelo, GULLONE Luciano, GULLOTTI Eliseo, IERULLI Cesare, LAI Andrea, LAVOLTA Cosimo, LEO Antonietta, LOMBARDO Ernesto, LUCHETTI M.Ermelinda, LUGARESI Claudia, MAESTRELLI Roberto, MAGNANELLI Paolo, MANAI Giampiero, MANZINI Fulvia, MARCHETTI Massimo, MASSARI Carmelo, MILANDRI Maurizio, MONTEMURRO Emanuele, MORETTA Milva, NAPOLETANO Antonio, NATALE Enrico, NGO TONYE Felicitè, NICOTRA Nunzio, NOMADE Raffaella, NOTORIO Sergio, ORSAN Mauro, ORTELLI Francesco, PACE Michele, PATRUNO Savino, PECORARO Gerlando, PELLEGRINI Aurelio, PENNATI Roberto, PILO Bruno,

POLITO Franco, RASCHELLA' Domenico, REGAZZONI Maurizio, RICCIARELLI Giancarlo, RIZZO Adalisa, RODILOSSO Giovanni, SAGLIOCCO Giuseppe, SAJA Ida, SALVETTI Matteo, SAMA Carlo, SANTORO Gaspare, SELVAGGIO Anna Maria, SERVIDEI Fabio, SETTIMO Maura, SGRO' Giovanni, SILVESTRO Giuseppe, SORCE Salvatore, STATTI Raffaele, TAMBURRELLI Michele, TOLLARI Lorenzo, TURCHETTI Giancarlo, VALENTI Roberta, VERRINO Antonio, VURRUSO Arcangelo, ZARFATI Angelo, ZATTONI Giorgio, ZAURITO Luciano, ZORN Matteo; e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Lamberto SANTINI.

quali rappresentanti delle organizzazioni datoriale e sindacali si è stipulato il presente Contratto Nazionale di Lavoro (CCNL) che si riferisce ai rapporti di lavoro di diritto privato per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza associate ad AGeSPI.
Copia del presente Contratto, nei termini di legge, viene depositata presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Titolo I

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1
Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica a tutte le dipendenti ed i dipendenti di Associazioni ed Iniziative Organizzate, operanti nel campo socio-sanitario-assistenziale-educativo nonché a tutte le altre Istituzioni di assistenza AGeSPI.
Per Associazioni ed iniziative Organizzate si intendono le attività gestite dai seguenti soggetti istituzionali: privati, Fondazioni, Associazioni con o senza figura giuridica riconosciuta, Cooperative.

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

- servizi per tossicodipendenti o alcool dipendenti, 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 (Residenze Sanitarie Assistenziali per anziani (R.S.A.) e similari, Centri Diurni Integrati per anziani non autosufficienti (C.D.I.), Residenze Sanitarie Assistenziali per Disabili (R.S.D.), Centri Diurni per Disabili (C.D.D.), Strutture di Riabilitazione, Hospice, RSA psichiatriche e di riabilitazione psichiatrica servizi per le dipendenze, 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'AGeSPI, impegnandosi ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio NAZIONALE
Nel confermare l'esclusiva dei rapporti contrattuali per il personale dipendente delle Istituzioni ricomprese nel presente CCNL, le Parti stipulanti il presente accordo si impegnano a favorire corrette e costruttive relazioni a tutti i livelli anche al fine di realizzare la migliore gestione ed il più puntuale rispetto del presente contratto.
Per facilitare l'applicazione del presente CCNL anche nelle situazioni in cui esso non è ancora operante vengono concordati appositi protocolli allegati al presente contratto, 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

Il presente contratto, ha durata triennale sia per la parte economica che per quella normativa e sino al 30 aprile 2013.

Il contratto può essere disdetto da una delle parti contraenti almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A/R con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la ricezione.

In caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà data disdetta del contratto dovrà comunicare alle altre parti le sue proposte almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la ricezione.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante il periodo delle trattative di rinnovo e per un massimo di 7 (sette) mesi dalla data di presentazione della piattaforma le parti contraenti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

Le parti individueranno durante il periodo di validità del presente contratto collettivo specifiche procedure per garantire e rendere effettiva la tregua sindacale per la fase di rinnovo del c.c.n.l. e del 2° livello di contrattazione.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Art. 3
Condizioni di miglior favore

Nel caso di superiorità contrattuale viene fatto salvo il mantenimento, sui singoli istituti, a titolo integrativo collettivo, delle condizioni di fatto esistenti a livello territoriale e di Istituzioni.
Per le Istituzioni che applicano per la prima volta il presente contratto, si procederà ad una valutazione complessiva dei rispettivi trattamenti, secondo i criteri e le modalità previste negli appositi protocolli di cui all'art.1 del presente CCNL, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale.
In ogni caso, le 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) **Primo livello nazionale**

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

- analizzare l'andamento del settore;
- valutare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- valutare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente CCNL;
- promuovere iniziative anche volte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

b) **Secondo livello**

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

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi, al dato occupazionale ed all'utilizzo dei servizi in materia di reperibilità;
- assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto dell'applicazione del presente CCNL, e dei costi conseguenti nei regimi di convenzione od accreditamento;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- assumere le opportune iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL;
- coordinare soluzioni di problematiche comuni a più Istituzioni o enti poste da una delle parti.

c) **Livello di istituzione**

Ferme restando le competenze proprie delle amministrazioni interessate, queste forniscono alle R.S.U. o R.S.A. e alle OO.SS. firmatarie, ove richiesto, un'informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente CCNL.

Art. 5
Struttura della contrattazione

Le parti concordano che la contrattazione di cui al presente CCNL si svolga su due livelli:

• **Primo livello - Nazionale**, su tutti i titoli e le tematiche proprie del presente CCNL. Sono titolari della contrattazione di primo livello le parti stipulanti il presente CCNL.

• **Secondo livello – Regionale/Territoriale** o di Istituzione, sugli argomenti e le materie espressamente rinviatevi dai singoli articoli del presente CCNL. Sono titolari della contrattazione di secondo livello in sede AGeSPI e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, in sede di Istituzione le Direzioni degli Enti e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, o in loro assenza le R.S.A., congiuntamente alle OO.SS. firmatarie sulla base di quanto previsto dal Protocollo Interconfederale del marzo 1991, del 23 luglio 1993 e successivi e dal presente CCNL.

La contrattazione di secondo livello riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le Istituzioni e gli Enti dispongono, compresi i margini di produttività che potranno essere impegnati per accordo tra le parti nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituzione.

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

Sede Regionale

- Interventi e/o erogazioni per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro.
- Definizione di principi, parametri e fasce salariali per gli accordi di cui al terzo comma del presente articolo da attuare a livello di Istituzione;
- Individuazione di strutture di diversa natura rispetto a quelle di cui all'art. 6 a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali;
- Determinazione dei servizi di reperibilità così come previsto dall'art. 56;
- Individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle di cui all'art. 22 per l'utilizzo dei contratti a termine, di inserimento, di somministrazione a tempo determinato, di apprendistato;
- Confronto sulla copertura dei rischi derivanti dall'utilizzo del mezzo proprio così come previsto dall'art. 34.
- Protocollo di prima applicazione ex art. 1

Sede Territoriale

- Interventi e/o erogazioni per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro.
- Definizione di principi, parametri e fasce salariali per gli accordi di cui al terzo comma del presente articolo da attuare a livello di Istituzione;
- Individuazione di strutture di diversa natura rispetto a quelle di cui all'art. 6 a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali;
- Determinazione dei servizi di reperibilità così come previsto dall'art. 56;
- Individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle di cui all'art. 22 per l'utilizzo dei contratti a termine, di inserimento, di somministrazione a tempo determinato, di apprendistato;
- Confronto sulla copertura dei rischi derivanti dall'utilizzo del mezzo proprio così come previsto dall'art. 34.
- Protocollo di prima applicazione ex art. 1.

Sede di Istituzione

a) Materie sulle quali è prevista l'informazione ed il confronto tra le parti:

- Esercizio del volontariato così come previsto dall'art. 29
- Articolazione degli orari di lavoro così come previsto dall'art. 50 secondo comma
- Soluzione delle eventuali ripercussioni sul dato occupazionale in caso di modifiche o mutamenti significativi dell'organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive così come previsto dall'art. 74.

b) Materie sulle quali è prevista la contrattazione tra le parti:

- Prima applicazione contrattuale nelle Istituzioni che applicano altri CCNL
- Contingenti di personale per la garanzia dei servizi minimi essenziali così come previsto dall'art. 6
- Ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sul luogo di lavoro
- Criteri per l'accesso ai corsi di qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale e per l'esercizio del diritto allo studio previsti dagli artt. 36 e 35.
- Eventuali durate settimanali differenziate dell'orario di lavoro diverse da 38 ore medie così come previsto dall'art. 50.
- Eventuali articolazioni orarie basate su di una quantificazione annuale dell'orario di lavoro così come previsto dall'art. 50.
- Ritiro della patente: assegnazione ad altri lavori così come previsto dall'art. 33.
- Modalità particolari per l'uso delle divise ed indumenti di lavoro così come previsto dall'art.28.
- Attuazione di quanto previsto dal terzo comma del presente articolo.
- Attuazione dei protocolli di prima applicazione contrattuale ai sensi dell'art.1

Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione

1) Modalità di presentazione della piattaforma

Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione regionale/territoriale, la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo e comunque fino a 1 (uno) mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale non potendo le parti assumere iniziative unilaterali, né procedere ad azioni dirette.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma, il periodo di 4 (quattro) mesi di cui al precedente comma si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione, il periodo complessivo di 4 (quattro) mesi si applica dalla data di presentazione della piattaforma.

Le piattaforme saranno presentate dalle OO.SS. Territoriali/regionali firmatarie del presente accordo dei lavoratori ad AGeSPI, nonché alle OO.SS. nazionali.

2) Modalità di verifica

Ricevute le piattaforme, le Confederazioni nazionali dei datori di lavoro e le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle procedure e dei contenuti delle richieste in rapporto alle materie demandate al secondo livello di contrattazione dal c.c.n.l.

L'esame della verifica dovrà esaurirsi entro 30 (trenta) giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

In caso di controversia, su iniziativa anche di una sola delle controparti, si potrà procedere al ricorso presso la Commissione paritetica nazionale.

Art. 5 Bis
Elemento di Garanzia Retributiva

Ai fini di assicurare un'effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello, qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma di secondo livello territoriale ai sensi del presente CCNL, non venga definito un accordo di secondo livello territoriale entro il 31 marzo 2014, fatto salvo differenti pattuizioni concordate in fase di rinnovo del prossimo CCNL, un elemento di garanzia retributiva di 110 euro lordi riproporzionati sul livello quarto super.
L'elemento compete ai lavoratori in forza al 31 marzo che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante al singolo lavoratore in proporzione alle giornate di effettiva prestazione rese alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2013.

Per i lavoratori a tempo parziale l'ammontare dell'elemento sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa. L'elemento non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il T.F.R.
L'elemento è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente CCNL che venga pagato successivamente al 1° gennaio 2013.
In occasione del prossimo rinnovo del presente CCNL le parti valuteranno gli esiti della prima applicazione dell'elemento di garanzia retributiva al fine di concordare eventuali correttivi.

Dichiarazione a verbale
Le parti considerati i termini di durata del presente c.c.n.l., dichiarano che le piattaforme integrative di secondo livello di cui al presente art. 8 e per gli effetti di cui all'art. 8-ter dovranno essere presentate entro il mese di marzo 2014.
Le parti si impegnano a partecipare in buona fede, dopo la presentazione della piattaforma, alla discussione e trattazione al livello territoriale delle medesime. La mancata partecipazione del presentatore della piattaforma alla trattazione costituirà impedimento al riconoscimento dell'elemento economico di garanzia.

Art. 6
Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

In attuazione di quanto previsto dalle leggi 12 giugno 1990 n. 146 e 11 aprile 2000 n.83, le parti individuano in ambito assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo i seguenti servizi minimi essenziali:

a) prestazioni medico sanitarie anche a carattere ambulatoriale, quelle di igiene ed assistenza finalizzate ad assicurare la tutela degli utenti;
b) confezione, distribuzione, somministrazione del vitto e sanificazione del materiale.

Tali servizi minimi essenziali verranno garantiti in tutte le strutture a carattere residenziale e nei servizi di assistenza domiciliare. Nell'ambito del rapporto tra le parti in sede regionale potranno essere individuate strutture di altra natura nelle quali applicare i servizi minimi essenziali di cui al presente articolo.
Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, in sede di Istituzione, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi minimi essenziali sopra individuati.

Art. 7
Ente Bilaterale Nazionale e Regionale/Territoriale

L'Ente Bilaterale Nazionale è composto da 6 (sei) componenti dei quali 3 (tre) designati da AGESPI e 3 (tre) designati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

L'Ente Bilaterale Nazionale costituisce lo strumento per lo studio e la promozione di iniziative volte allo sviluppo ed alla qualificazione del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo,

nonché di tutte le altre Istituzioni di assistenza aderenti all'AGESPI, in materia di occupazione, di mercato del lavoro, di formazione professionale degli addetti anche in rapporto con i diversi livelli istituzionali.
In ogni Territorio o laddove diversamente pattuito a livello regionale, i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Enti Bilaterali Territoriali con le medesime finalità.

Nota
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.

BILATERALITÀ

Le Parti confermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli.
Le parti effettueranno inoltre una valutazione congiunta sui provvedimenti in discussione in Parlamento in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di valutare la possibilità di assumere iniziative congiunte a favore delle aziende e dei dipendenti del settore.

Art. 7 a
Ente Bilaterale NAZIONALE

L'Ente Bilaterale Nazionale per il settore socio-sanitario ha i seguenti scopi:

a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali

a bis) verificare la coerenza degli statuti e dei regolamenti degli enti bilaterali territoriali e regionali, con l'allegato n. 4 del presente CCNL, dando i relativi visti di congruità

b) incentivare e promuovere studi e ricerche sui settori di cui all'art.1, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;

e) istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, per i dipendenti da aziende dei settori di cui all'art.1, nonché coordinare l'attività degli Osservatori territoriali;

f) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

g) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;

g bis) raccogliere e analizzare i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/91,
g ter) costituire una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli enti bilaterali territoriali e/o regionali affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;

h1) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il fondo previsto per la formazione continua (FONDO PROFESSIONI)

h) seguire lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;

i) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;

l) ricevere la notizia della elezione delle rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione;

l bis) ricevere la notizia della elezione delle rappresentanza lavoratori sicurezza all'atto della loro costituzione;

m) promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria, secondo le intese tra le parti sociali;
m bis) attivare sportelli di assistenza ai lavoratori per i servizi di previdenza e sanità integrativa;

n) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;

o) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del settore e delle relative esperienze bilaterali;

p) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale;

q) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale per i settori di cui all'art.1.

r) promuovere attraverso gli Enti Bilaterali Territoriali la tutela e la sicurezza nei luoghi di lavoro con il tramite degli Organismi Paritetici Provinciali e la costituzione degli Rlst.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Le parti inoltre convengono di garantire, in vista dell'adozione della convenzione nazionale tra l'INPS e le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente CCNL, la trasmissione, da parte degli Enti Bilaterali Territoriali ad EBIAGE, dello Statuto, del Regolamento e del bilancio consuntivo, per verificarne la regolare costituzione ed esprimere il relativo parere di conformità.
In considerazione di quanto sopra affermato circa l'importanza che gli Enti Bilaterali rivestono per il settore, le Parti congiuntamente si attiveranno per richiedere l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che tali organismi hanno la natura giuridica delle associazioni sindacali e, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ad essi si applica la disciplina tributaria per le associazioni sindacali anche ai fini del decreto legislativo n. 344 del 12 dicembre 2003.
Le Parti si attiveranno congiuntamente per richiedere la modifica della legislazione vigente affinché sia disposto che il versamento agli enti bilaterali della contribuzione contrattualmente prevista sia escluso dall'incidenza di tutti gli oneri sociali e fiscali ed affinché venga riconosciuto valore economico e normativo a quelle clausole contrattuali che prevedono, in caso di omissione del versamento delle suddette quote, la corresponsione al lavoratore di un elemento distinto dalla retribuzione.

Art. 7 b
Analisi di problemi settoriali da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale

L'Ente Bilaterale nazionale, inoltre, istruisce, su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti, a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, in particolare con riferimento a classificazione, sistemi di flessibilità dell'orario anche in conseguenza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale, organizzazione del lavoro, innovazioni tecnologiche e le altre materie affidate dalle parti.

L'istruttoria avviene attraverso la costituzione di una apposita Commissione Paritetica Bilaterale composta da rappresentanti delle parti stipulanti e dei settori interessati.

Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto.

La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello territoriale in merito all'individuazione di nuove figure professionali di II livello per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Art 7 c
Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale Nazionale per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

1. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo dei singoli settori e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri Istituzionali;
2. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
3. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento, di apprendistato nonché dei contratti a termine;
4. riceve dalle Organizzazioni gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
5. predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;
6. svolge le funzioni previste dal CCNL su: contratti a tempo determinato; contratti d'inserimento; apprendistato.

Art. 7 d
Enti bilaterali territoriale

1. L'Ente Bilaterale territoriale istituisce l'Osservatorio, che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.

   A tal fine, l'Osservatorio:

   a) programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste alla 1) dell'art.7 quater, Prima Parte, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n.56/1987;

restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art.4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n.628;

b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene con modalità e strumenti coerenti con lo Statuto e il Regolamento dell'Ente Bilaterale.

2. L'Ente Bilaterale, inoltre, promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
In particolare, svolge le azioni più opportune affinché, dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto specifico.

3. Esso svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno tre componenti rappresentanti, designati dalle OO.SS. territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, le funzioni informative previste dal CCNL su:

- contratti di apprendistato
- contratti a tempo determinato;
- contratti d'inserimento;
- tutela della salute e della dignità della persona);
- quant'altro concordato successivamente tra le parti

4. Svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/97 e del Decreto ministeriale 25 marzo 1998, n.142.
5. Svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia.
6. Svolge le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dal contratto.

Art 7 e
Finanziamento Enti Bilaterali

Al fine di assicurare operatività all'Ente bilaterale nazionale ed agli Enti bilaterali territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base e contingenza, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore.

Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento degli Enti bilaterali.

Il regolamento degli Enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di contributi di importo complessivamente inferiore a euro 51,65 possa essere effettuato con cadenza ultramensile entro un periodo massimo di dodici mesi.

Il quindici per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente bilaterale NAZIONALE La quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - di norma tra gli Enti bilaterali regionali ed, in alternativa, tra gli Enti bilaterali territoriali di area omogenea eventualmente costituiti.

Sulle somme riscosse per il tramite della Convenzione in essere tra l'INPS e le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente c.c.n.l., la quota di competenza dell'EBNT è ridotta al dieci per cento, con decorrenza dal 1° gennaio 2013.

Le risorse degli Enti bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli artt. 17 e 19, in ragione della provenienza del gettito.
I contributi dovuti al sistema degli Enti bilaterali sono riscossi con le modalità da apposito regolamento in seno all'ente bilaterale.

I contributi riscossi dall'Ente bilaterale nazionale, dedotto quanto di competenza dell'EBIAGE, saranno trasferiti agli Enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal c.c.n.l..

Art 7 f
Conciliazione

Ai sensi della Legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, con i contenuti previsti nel precedente art. 37.

In caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione di conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il Collegio Arbitrale di cui al successivo art. 38.

Art. 7 g
Commissioni di certificazione

Le parti convengono che all'interno degli enti bilaterali territoriali siano costituite le Commissioni di certificazione abilitate, ai sensi dell'art. 76 D. Lgs 276 del 2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

- Contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una presentazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie.
- Rinunzie e transizioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti;

La composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di certificazione sono disciplinate nello schema tipo di Regolamento allegato al presente CCNL.

Art. 7 h
Collegio arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito a cura delle Parti Sociali Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.

L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre componenti, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale della AGeSPI territorialmente competente, un altro designato della organizzazione sindacale territoriale FISASCAT-CISL e UILTUCS a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra **le organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.**

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiore a sei,

preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potrebbe prevedere:

a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi
b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste
c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4 novembre 2010 n. 183 e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento .

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.
In via transitoria e comunque non oltre sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, il Collegio Arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi art. 38 bis, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412 quater c.p.c.

Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

Dichiarazione a verbale
Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Art. 7 i
Clausola Compromissoria

Ai sensi dell'art. 31, comma 10, della Legge n. 183/2010, le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale , di cui l'art. 38, delle possibili controversie derivanti dal

rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing, delle molestie sessuali e degli istituti di sui alla sezione IV, titolo V, capo IX.

La clausola di cui al primo comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché delle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata.

Art. 7 j
Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie e licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, si esperiranno i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 8
Pari opportunità tra uomo e donna

Ai fini della piena e puntuale applicazione della legge 10 aprile 1991 n.125 e nello spirito di quanto previsto dall'art.1 della L.53 8 marzo 2000, è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità composto da una componente/un componente designata/o da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di esperti in rappresentanza dell'AGESPI.
Possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.
Le parti assicurano le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno delle loro attività.
Le finalità del Comitato per le Pari Opportunità sono quelle definite dalla legge di riferimento.

Titolo III

DIRITTI SINDACALI

Art. 9
Rappresentanze sindacali unitarie

Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie), costituite sulla base del protocollo concordato tra le parti ed allegato al presente CCNL, di cui fa parte integrante, ovvero le RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) sino alla costituzione delle sopraindicate RSU.
Per la contrattazione nei luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalle RSU, ovvero dalle RSA in caso di non costituzione della RSU, e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.
Alla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, per l'espletamento dei suoi compiti e funzioni, è garantito il monte ore retribuito di cui all'art.23 della Legge 20 maggio 1970 n.300.

Art. 10
Assemblee

Nelle Istituzioni ove siano occupati più di 10 (dieci) dipendenti, o tale numero venga raggiunto sommando le dipendenti o i dipendenti di più istituti facenti capo al medesimo Ente nell'ambito comunale, provinciale e regionale, le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 12 (dodici) ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
L'Ente dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori o gruppi di esse/i e sono indette nella misura di 10 (dieci) ore annue dalle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9 del presente CCNL e nella misura di 2 (due) ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le 3 (tre) ore di durata.
Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede di Istituzione tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità della stessa, in considerazione della sua finalità ricettiva e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.

Art. 11
Permessi per cariche sindacali

L'azienda riconoscerà un monte ore pari a mezz'ora per dipendente, direttamente alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, da utilizzare per i rispettivi coordinamenti.

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, nella misura di uno per Ente e per ogni

Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

a) 24 (ventiquattro) ore annue nelle Istituzioni con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);
b) 52 (cinquantadue) ore annue nelle Istituzioni con oltre 15 (quindici) dipendenti.

I dirigenti sindacali di cui al 1° comma hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.
Le lavoratrici ed i lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive OO.SS.

Art. 12
Trattenute associative

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

Art. 13
Licenziamento e trasferimento di dirigenti sindacali

Il licenziamento e il trasferimento dall'unità produttiva all'altra delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigente sindacale di cui all'art. 9 sarà soggetto alle disposizioni di cui agli artt. 18 e 22 della L.20.5.70 n. 300.
Il mandato di rappresentante sindacale o dirigente sindacale conferito alle dipendenti ed ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 14
Affissioni sindacali

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

Titolo IV
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15
Assunzione

L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di impiego privato. L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni: identità delle parti, luogo o luoghi di lavoro, sede e domicilio del datore di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, qualifica, inquadramento, retribuzione, CCNL applicato.
Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996 n. 675 e dalla legge 4 giugno 1968 n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare i documenti di seguito elencati, a prendere visione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del regolamento interno dell'istituzione, ove esista, ed a dare accettazione integrale di tutto quanto è in essi contenuto, ivi compreso l'impegno di prestare temporaneamente servizio in località diversa dalla sede di lavoro in relazione alla peculiare caratteristica dell'Ente (ad es.: Soggiorni, escursioni, uscite, ecc.):

a. documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;
b. codice fiscale;
c. carta d'identità o documento equipollente;
d. titolo di studio o di qualifica professionale (diplomi - certificati di abilitazione – patenti – attestati, ecc.) in relazione alla qualifica;
e. regolare permesso di soggiorno, ove necessario;
f. certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
g. certificato di idoneità fisica secondo le disposizioni di legge vigenti;
h. certificato di stato di famiglia;
i. certificato di residenza anagrafica;
j. libretto sanitario ove richiesto dalle normative in vigore;
k. eventuale libretto di pensione.

Ulteriori documenti previsti o prevedibili dall'osservanza delle leggi di impiego privati.

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

La lavoratrice e il lavoratore, all'atto della assunzione, rilasceranno autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi dell' art. 13 D. lgs 196/2003 successive modifiche e/o integrazioni.
In relazione alle caratteristiche dell'Istituto verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale è tenuto a sottoporvisi.
Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, convengono di escludere dalla riserva di cui alla legge 23 luglio 1991 n. 223 le assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali: quadri, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatore socio assistenziale, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito, operatore tecnico di assistenza, operatore socio-sanitario, operatore socio sanitario specializzato, operatore generico di assistenza, fisiochinesi-terapista, fisioterapista, terapista occupazionale, infermiere, educatore, animatore.

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

Art. 16
Periodo di prova

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

Quadri	180 giorni lavorativi
1° livello	120 giorni lavorativi
2° livello	90 giorni lavorativi
3° S livello	90 giorni lavorativi
3° livello	60 giorni lavorativi
4° S livello	60 giorni lavorativi
4° livello	60 giorni lavorativi
5° S livello	60 giorni lavorativi
5° livello	60 giorni lavorativi
6° S livello	60 giorni lavorativi
6° livello	45 giorni lavorativi
7° livello	30 giorni lavorativi

Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso.
Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato formale disdetta scritta, l'assunzione della lavoratrice o del lavoratore si intenderà confermata.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiuto, nonché i ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e dell'indennità di fine rapporto maturati.
Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di malattia la lavoratrice o il lavoratore sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso.

Art. 17
Assunzione a tempo determinato

Le parti confermano che, in considerazione della particolarità del settore ed al fine di garantire la qualità del servizio assistenziale, il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma base di costituzione dei rapporti di lavoro in tutte le realtà comprese nella sfera di applicazione di cui all' art. 1 del presente CCNL.
L' assunzione di personale con apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro avverrà nel rispetto del D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001.
Sarà pertanto consentito il ricorso al contratto a termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo o sostitutivo. Rientrano tra queste, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell' anno per motivazioni particolari;
- esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni contingenti ove ai bisogni dell' utenza non è possibile sopperire con il normale organico;
- esecuzione di lavori stagionali di cui al DPR 7.10.1963 n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;
- esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario;
- sostituzione di personale assente per malattia, maternità, servizio militare, ferie anche plurime e sequenziali, aspettative in genere con o senza retribuzione, ed in ogni altro caso per il quale sussiste il diritto alla conservazione del posto.

In ogni caso l'apposizione del termine sarà priva di effetto se non risulti direttamente o indirettamente da atto scritto in cui siano specificate le ragioni dell'apposizione del termine, la data di presunta scadenza del rapporto e - nei casi di sostituzione - il nominativo o i nominativi dei lavoratori sostituiti.

Copia dell' atto scritto deve essere consegnata al lavoratore o alla lavoratrice interessata entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
Non è ammessa l' assunzione a termine nei seguenti casi:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- qualora si tratti di enti o istituzioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08.
- per lo svolgimento di mansioni cui erano adibiti lavoratori licenziati nell'arco dei sei mesi precedenti, salvo che ciò avvenga in base a specifico accordo sindacale, o che il contratto a termine sia concluso con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai sensi dell' art. 8 L. 223/91, o che il contratto a termine serva per sostituire lavoratori assenti, o che infine il contratto a tempo determinato venga stipulato con durata iniziale non superiore a tre mesi.

Qualora alla scadenza del contratto perdurino le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che avevano determinato la stipula del contratto originario, ovvero si presentino nuove esigenze riconducibili alle medesime motivazioni, il contratto a termine potrà, con il consenso del lavoratore o della lavoratrice, essere prorogato solo nel caso però in cui il contratto originario sia inferiore a tre anni.

La proroga potrà operare una sola volta sempreché si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale era stato stipulato il contratto originario, e la sua durata sarà tale da non superare il periodo di tre anni, computando in tale periodo sia il contratto originario che quello prorogato.
Qualora il lavoratore o la lavoratrice vengano riassunti con un secondo contratto a termine senza alcuna interruzione rispetto al primo contratto, il rapporto di lavoro si considererà a tempo indeterminato a decorrere dalla data di stipulazione del primo contratto. Qualora il secondo contratto intervenga entro 10 giorni dalla scadenza del primo di durata fino a sei mesi, ovvero entro 20 giorni dalla scadenza del primo di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considererà a tempo indeterminato.

I lavoratori e le lavoratrici assunti con contratto a termine dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni affidate al fine di prevenire i rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08

I lavoratori e le lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato di durata superiore ai nove mesi sono computabili ai fini di cui all' art. 35 della L. 20.5.70 n. 300.
Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Nota: La disciplina di cui al presente articolo non si applica, in quanto regolamentati da apposita normativa contrattuale, ai contratti di lavoro somministrato, ai contratti di inserimento, ai rapporti di apprendistato, né alle attività di stages e/o tirocinio.

Art. 18
Telelavoro

1. Definizione
Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

2. Prestazione lavorativa
I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

a) volontarietà delle parti;
b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione.
e) applicazione del presente CCNL.

La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla RSU, o in sua assenza dalla R.S.A. o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.
Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.
Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

3. Postazione di lavoro

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet).

Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare i sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

4. Collegamenti telefonici

Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

5. Arredi

Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo ecc.. rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

6. Orario

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

7. Comunicazione, informazione

Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

8. Riunioni e convocazioni aziendali

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento

della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.

9. Diritti sindacali

Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo; alla partecipazione alla veste di elettorato attivo e passivo alla elezione delle RSU e ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente CCNL.

10. Controlli a distanza

IL datore di lavoro provvederà ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.
Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle RSU, o in loro assenza alle R.S.A. o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. Firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n.300/70 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

11. Sicurezza

La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazione di lavoro.
Secondo la normativa vigente (D.lgs 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza della cooperativa di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.
E' facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza
In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.
Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

12.Riservatezza

A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Art. 19
Contratti di inserimento o reinserimento

Il contratto di inserimento o reinserimento è il contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale finalizzato all'adattamento delle competenze professionali soggettive ad un determinato contesto organizzativo, l'inserimento della lavoratrice o del lavoratore nello specifico mercato del lavoro del settore socio- sanitario - assistenziale ed educativo AGeSPI, così come definito dall' art.1 del presente CCNL.

Potranno essere assunti con contratto di inserimento o reinserimento i seguenti soggetti:

- giovani tra i 18 e i 29 anni di età
- disoccupati di lunga durata fino a 32 anni di età
- ultra-quarantacinquenni privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo
- lavoratrici o lavoratori che non abbiano lavorato per almeno due anni e che vogliano intraprendere o riprendere un'attività
- lavoratrici di qualsiasi età residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico.

Le parti convengono che per <disoccupati di lunga durata> ai sensi del comma precedente si intendono 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.
Il contratto dovrà avere la forma scritta, in mancanza della quale i lavoratori o le lavoratrici si intenderanno assunti a tempo indeterminato, e contenere i seguenti elementi:

- la durata del contratto, entro un minimo di nove ed un massimo di diciotto mesi, salvo il caso dei soggetti con handicap fisico o mentale per i quali la durata potrà estendersi fino a trentasei mesi. Qualora si tratti di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, la durata massima sarà di 12 mesi entro i quali la durata effettiva sarà stabilita tenendo conto della congruità delle competenze possedute dalla lavoratrice o dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di inserimento;
- il progetto individuale di inserimento, definito con il consenso della lavoratrice o del lavoratore, finalizzato a garantire l' adeguamento delle competenze professionali del soggetto al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Il progetto di inserimento dovrà prevedere (a) la qualificazione al cui conseguimento il progetto è preordinato; (b) le modalità con cui verrà realizzata la formazione. Questa sarà composta da una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l' apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da impartire nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione del servizio, e sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali della lavoratrice o del lavoratore;
- il periodo di prova, secondo quanto previsto all'art. 16 del presente CCNL per il livello di inquadramento attribuito nel contratto di inserimento o reinserimento;
- l'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall' art. 50 del presente CCNL; per orari lavorativi a tempo parziale, si farà riferimento all' art.23;

- il trattamento economico e normativo sarà quello previsto dal presente CCNL in rapporto al livello di inquadramento, che non potrà essere inferiore a due livelli rispetto al livello di inquadramento spettante alle lavoratrici ed ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle a cui è preordinato il progetto di inserimento o reinserimento;
- il trattamento di malattia e infortunio, secondo quanto previsto dall'art.68, con riproporzionamento in base alla durata del rapporto prevista nel contratto di inserimento e comunque non inferiore a 70 giorni;
- l'utilizzazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto di inserimento o reinserimento delle facilitazioni esistenti nell' Ente ed il godimento da parte loro delle eventuali indennità sostitutive corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell' effettiva prestazione lavorativa previste dal presente Contratto, quali i compensi per lavoro ordinario e straordinario festivo, notturno, festivo-notturno.

Per quanto riguarda il numero massimo dei contratti di inserimento o reinserimento che potranno essere utilizzati da ogni singolo Ente, si fa riferimento all' art. 22 del presente CCNL.

Nel caso in cui il contratto di inserimento o reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo relativo verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto, con esclusione degli scatti di anzianità di cui all'art. 48 e dei passaggi di livello collegati all'anzianità di servizio di cui all' art. 37 del presente CCNL.
Per ogni aspetto non definito dal presente articolo, si farà riferimento alla normativa in vigore ed all'accordo interconfederale in materia dell'11.2.2004.

Nota.
In attesa delle modalità di attuazione in materia di <libretto formativo>, in fase di definizione legislativa, la registrazione delle competenze acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori con contratto di inserimento o reinserimento sarà curata dagli Enti datori di lavoro.

Art. 20
Lavoro temporaneo
Somministrazione di lavoro a tempo determinato

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

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

Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito:
(a) per la sostituzione di personale in sciopero;

(b) presso unità ove nei sei mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali;
(c) da parte di Enti o Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art.28 del D.lgs. 81/08

Con riferimento al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il totale delle lavoratrici e dei lavoratori non potrà superare per ciascun trimestre la media dell' 8 per cento degli occupati stabilmente dall' utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per ciascuna tipologia di contratto. In alternativa, è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo e/o di somministrazione a tempo determinato fino a cinque prestatrici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in atto presso l' Ente utilizzatore.
Gli Enti utilizzatori eserciteranno nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori interessati il potere di direzione e controllo. Il potere disciplinare sarà invece esercitato dal soggetto somministratore, sulla base di elementi eventualmente forniti dall' utilizzatore.
Le lavoratrici ed i lavoratori interessati avranno diritto alla parità retributiva rispetto ai dipendenti dell' utilizzatore a parità di mansioni e di orario. Ad essi si estenderanno le eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale ai sensi del punto b) dell' art. 5 del presente CCNL, nei termini definiti in tale ambito. Fatta eccezione per gli istituti economici e normativi collegati all' anzianità di servizio, essi avranno altresì diritto di usufruire dei servizi sociali ed assistenziali in atto presso l' utilizzatore.
Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della L.300/1970. Gli Enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla RSU, o in mancanza alle RsA. o in mancanza alle O.S. territoriali firmatarie del presente CCNL, il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono
utilizzare ed il motivo del ricorso ad esso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i tre giorni successivi alla stipula dei contratti in questione.
Annualmente gli Enti utilizzatori forniranno ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti stipulati e la loro durata, nonché il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Art. 21 – Apprendistato

A) Finalità dell'Istituto

1. Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le parti nel ritenere che tale tipologia d'impiego rientri nell'ambito del confronto sul mercato del lavoro, vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, in conformità con le direttive dell'Unione Europea e a quanto disposto dal D.lgs.n.167/2011, ritengono che l'istituto dell'apprendistato, *quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani*, sia un valido strumento, sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

2. L'apprendistato è un istituto che ha come fine l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso di transizione tra sistema scolastico e

mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di acquisire una professionalità ed esperienza idonea ad offrire servizi altamente qualificati che, unitamente ai processi d'informatizzazione, sono indispensabili per la soddisfazione degli Utenti e degli Enti committenti.

3. Le parti concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.
   A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità, conformi da parte degli apprendisti.

4. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 4, D.Lgs n.167/2011, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche, i contenuti e la modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo.

B) Ammissibilità

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tre tipologie:

   - Contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
   - Contratto di ***apprendistato professionalizzante*** o contratto di mestiere;
   - Contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca:

   La tipologia del contratto di apprendistato per il conseguimento di alta formazione e di ricerca, per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato è demandata alle Regioni e Province autonome, in accordo con le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, comparativamente più rappresentative sul piano NAZIONALE

2. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale.

3. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: 6, 5, 5s, 4, 4s, 3,3s e 2 ovvero nelle posizioni economiche dal sesto al secondo della classificazione del personale, di cui all'art. 37 del CCNL. E' invece escluso per i seguenti profili sanitari di seguito elencati: infermiere generico, infermiere, fisioterapista, logopedista, psicomotricista, medico, psicologo.

4. Su richiesta di una delle parti firmatarie del CCNL, in presenza dell'opportunità di disciplinare l'apprendistato per altre qualifiche o per specifici settori, le parti *a livello nazionale* si riuniranno

entro giorni *60* per sviluppare ulteriori percorsi formativi relativi ai profili professionali da allegare al presente articolo.

C) Assunzione: requisiti del contratto, limiti numerici e di età

1. Requisiti del contratto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale potrà essere definito e consegnato al lavoratore entro i trenta giorni successivi alla stipulazione del contratto.

2. Proporzione numerica

In virtù dell'art 2 comma 3 del D.lgs. n.167/2011, le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare non può superare l'*80%* dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

3. Limiti di età

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

D) Percentuale di conferma

1. Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

2. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

E) Periodo di prova

Può essere convenuto *tra le parti* un periodo di prova, risultante da atto scritto, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

F) Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento e il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.
   Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

2. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente CCNL.

3. Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

G) Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:
   a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
   b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
   c) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
   d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole cooperative, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
   e) registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

2. Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

H) Doveri dell'apprendista

1. L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

I) Trattamento normativo

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

2. Le ore di insegnamento di cui alla precedente lettera G), sono comprese nell'orario di lavoro.

3. Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

4. Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D. Lgs 151/2001

5. Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione dell'istituto contrattuale degli scatti di anzianità previsti dal presente contratto.

6. Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.lgs. n. 66/03, pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

L) Trattamento economico

1. Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sotto indicate percentuali sul minimo contrattuale conglobato mensile, come previsto all'art.42 del CCNL, relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni :

Per contratti di durata fino a 18 mesi:
- dal 1° al 9° mese: *85%* della posizione economica della qualifica da conseguire;
- dal 10° al 18° mese *: 90%* della posizione economica della qualifica da conseguire.

Per contratti di durata fino a 24 mesi:
- dal 1°al 12° mese *: 85%* della posizione economica della qualifica da conseguire;

- dal 13°al 24° mese: *90%* della posizione economica della qualifica da conseguire.

Per contratti di durata fino a 36 mesi:

- dal 1° al 18° mese: *85%* della posizione economica della qualifica da conseguire;
- dal 19° al 36° mese: *90%* della posizione economica della qualifica da conseguire;

2. Alla fine dell'apprendistato la posizione economica di inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

M) Malattia

1. Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente per la sua qualifica allo stesso trattamento del dipendente qualificato.
2. La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.

3. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

N) Durata dell'apprendistato

1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze espresse in mesi per le seguenti categorie:

6°	18
5°S - 5° - 4°s - 4°	24
3°s - 3° - 2°	36

2. La durata del contratto *instaurato nei confronti dei soggetti* per il raggiungimento della qualifica di educatore professionale, qualora l'apprendista sia in possesso di specifico titolo di studio, viene ridotta a 24 mesi, con la seguente progressione retributiva:

- *dal 1° al 12° mese: 85%*
- *dal 13° al 24° mese: 90%*

3. La durata del contratto instaurato nei confronti degli operatori socio sanitari effettivamente operanti in servizi e strutture socio sanitarie (4s) viene ridotta a 18 mesi, con la seguente progressione retributiva:

- dal 1° al 9° mese: 85%
- dal 10° al 18° mese: 90%

O) Estinzione del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'art 2118 c.c., ossia previo preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;
- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
- per avvenuto conseguimento della qualifica.

P) Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, anche mediante affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

2. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Q) La "formazione interna"

1. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art 4 comma 2 D.lgs. n.167/2011, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.

2. Le parti inoltre individuano la durata – intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione – (come previsto dai successivi punti S e T) e le modalità di erogazione della formazione stessa, per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

R) Tutor aziendale

1. All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale.

2. Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

3. Nelle imprese con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle imprese fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.

4. Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.
5. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor, ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett d) del D.lgs. n.167/2011, avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

S) Durata della formazione

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

2. Per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e per il contratto di apprendistato di alta formazione di ricerca, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalla normativa nazionale e dalle Regioni.

3. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

4. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

5. L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, Educatore, OSS, Animatore ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo dell'apprendista e formalizzabili nel libretto dell'apprendista.

T) Formazione: contenuti e modalità di erogazione

1. Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.

2. Le attività formative a **carattere trasversale di base** saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali, e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:

   - accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
   - competenze relazionali
   - organizzazione ed economia
   - disciplina del rapporto di lavoro

- sicurezza sul lavoro

Qualora le Regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà dell'impresa procedere direttamente alla erogazione della formazione.

3. I contenuti e **i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante**, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

   - conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
   - conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
   - conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
   - conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
   - conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
   - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

4. Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie e per la cui concreta determinazione si rimanda all'allegato.

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

U) Commissione apprendistato

Al fine di ultimare la definizione dei profili formativi e di monitorare l'andamento dell'utilizzo dell'istituto dell'apprendistato, le parti convengono di insediare presso l'Ente Bilaterale una apposita commissione paritetica composta da 12 componenti, 6 di parte datoriale e 6 di parte sindacale equamente ripartita tra le OOSS stipulanti il presente CCNL.

V) Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione e formazione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Art. 22
Somministrazione di lavoro a tempo determinato
Percentuali di ammissibilità

Le parti concordano che, in ogni Istituzione che applica il presente CCNL, l'utilizzo di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di cui al precedente art. 17, ad eccezione del punto (c) di

detto articolo, con contratto di inserimento o reinserimento di cui al precedente art.19, con contratto di somministrazione di lavoro di cui al precedente art. 20, ed infine con contratto di apprendistato di cui al precedente art. 21 non possa complessivamente superare il 30% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
All'interno di detta percentuale, l'utilizzo del lavoro temporaneo e/o somministrato di cui all'art. 20 non potrà superare l'8% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Percentuali superiori possono essere definite nell'ambito della contrattazione decentrata.

Art. 23
Lavoro a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che indeterminato, è caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui siano tenuti la lavoratrice o il lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello stabilito dall'art.50.
Esso è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Attualmente la principale normativa di riferimento è rappresentata dal D.Lgs 25 febbraio 2000 n.61, innovato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001 n.100, successivamente modificato dall'art.46 del D.Lgs n.276/2003.
Nell'intento di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, si concorda in merito quanto segue.
Per lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si intende il rapporto di lavoro in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro.
Per lavoro a tempo parziale di tipo verticale si intende il rapporto di lavoro in cui l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
Per lavoro a tempo parziale di tipo misto si intende il rapporto di lavoro che si svolge secondo una combinazione delle due modalità sopra indicate e quindi caratterizzato da alcune giornate di lavoro ad orario ridotto ed altre a tempo pieno o non lavorate affatto, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Il lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

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

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
3) l'eventuale inserimento di clausole flessibili ed elastiche.

Fatto salvo il principio per cui il lavoratore a tempo parziale gode degli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno, il trattamento economico e normativo sarà rapportato all'entità della prestazione lavorativa con criteri di proporzionalità.
La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sarà disciplinata secondo i seguenti principi:



1) volontarietà di entrambe le parti;
2) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze del servizio e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
3) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;
4) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la misura del rapporto stesso.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovrà essere preventivamente comunicata alla Direzione Provinciale del Lavoro.
I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedono la trasformazione del rapporto di lavoro da pieno a parziale, avranno diritto di precedenza rispetto alle altre lavoratrici o agli altri lavoratori in relazione alla qualifica.
Avranno diritto al passaggio a "tempo parziale" le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa certificata dai servizi sanitari competenti per territorio. Essi avranno altresì il diritto, a richiesta, di tornare al "tempo pieno".

La presente previsione contrattuale prevede che:

• nel caso del part-time di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, gli Enti potranno richiedere prestazioni di lavoro supplementare entro il limite delle ore mensili fino al tempo pieno; il ricorso a detto supplementare avverrà per particolari esigenze (ad esempio per ferie e/o assenze di personale e/o situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza);

• nel caso di part-time di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, gli Enti avranno la facoltà di richiedere variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa a fronte di comprovate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza.

Si concorda inoltre che il ricorso al lavoro supplementare, straordinario e alle clausole flessibili ed elastiche previste dalla normativa vigente sarà subordinato di volta in volta, per le corrispondenti fattispecie, alle seguenti condizioni:

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

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

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

4. **lavoro straordinario:**

stesse condizioni e stessi limiti previsti per il tempo pieno, proporzionalmente ridotti secondo la percentuale d'orario svolta.

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

Il compenso per lavoro straordinario eventualmente richiesto ed effettuato avverrà con l'applicazione alla retribuzione oraria normale delle maggiorazioni previste all'art. 52.

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

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

Le ore supplementari e/o straordinarie di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella <Banca – Ore> prevista all'art.66, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.

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

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

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

Entro giugno 2013 verrà istituita un'apposita Commissione che valuterà la possibilità di concordare strumenti contrattuali specifici per definire le figure sostitutive per i periodi di assenza straordinaria dei lavoratori, anche attraverso la verifica del part time misto.

Titolo V

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 24
Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche

Alle dipendenti e ai dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge 26 giugno 1990 n. 162.
Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.
Altresì si conviene che si possa attivare la loro sostituzione in base a quanto previsto dall'Art. 17

Art. 25
Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatori di handicap

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

Art. 26
Superamento delle barriere architettoniche

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

Art. 27
Tutela della salute ed ambiente di lavoro

Nel confermare che tale materia rientra tra i compiti di elaborazione e di negoziazione previsti nei settori di cui all'Art.1, le parti rinviano allo specifico accordo, allegato al presente contratto, l'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 28
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.
Le divise ed i particolari indumenti devono essere usati esclusivamente durante il servizio e tenuti con proprietà e decoro, secondo le leggi vigenti.
Detta materia potrà essere oggetto di trattativa a livello regionale o di e di Istituzione.

Art. 29
Attività di volontariato

Le lavoratrici ed i lavoratori che fanno parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991 n. 266 ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, ai sensi dell'art. 17 della stessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, di tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente CCNL.
In sede decentrata, nell'ambito del rapporto tra le parti, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire lo svolgimento dell'attività di volontariato.

Art. 30
Donazioni di sangue e/o di midollo

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

Art. 31
Assistenza Legale

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

Art. 32
Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti con l'utenza

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

Art. 33
Ritiro della Patente

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

Art. 34
Utilizzo del mezzo proprio per ragioni di servizio

L'utilizzo del proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio sarà effettuato in situazioni contingenti che si determinassero in relazione a bisogni dell'utenza.
Negli altri casi, sarà soggetto al principio della consensualità.

Per i relativi compensi, si darà applicazione alle tabelle chilometriche ACI. La copertura dei rischi derivanti da tale utilizzo sarà oggetto di confronto a livello regionale.

Art. 35
Diritto allo studio

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

Inoltre, per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, titoli legalmente riconosciuti, verranno concessi permessi retribuiti in misura di 30 ore annue pro – capite.
La concessione del monte ore di cui al presente articolo è vincolata alle stesse condizioni di fruibilità di cui al successivo articolo 36.

Dei permessi di cui al presente articolo, potranno altresì usufruire i lavoratori migranti per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, e/o perfezionamento della lingua Italiana, anche dal punto di vista tecnico – operativo, organizzati da istituti riconosciti.

Art. 36
Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo indeterminato ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni, richiesti dall'organizzazione del servizio.

A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente nelle Istituzioni o singole Unità Operative, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120 ore annue non cumulabili.
Qualora il numero delle lavoratrici e dei lavoratori interessati superasse il limite massimo del 10% le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per l'accesso ai corsi.
Nelle Istituzioni o Unità Operative che occupano fino a 20 dipendenti, il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 (due) lavoratrici o lavoratori non contemporaneamente nel corso dell'anno.
In ogni Unità Operativa e, nell'ambito di questa, per ogni singolo settore o reparto dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
La lavoratrice o il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.
A tal fine la lavoratrice ed il lavoratore interessati dovranno presentare la domanda scritta all'Istituzione nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro.
Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno fornire all'Istituzione un certificato di iscrizione al corso e successivamente la documentazione attestante l'effettiva frequenza.
Qualora la dipendente o il dipendente diano le dimissioni entro i due anni successivi alla concessione dei permessi, le ore di permesso concesse a tal fine saranno trattenute dalle somme erogate con l'ultima retribuzione.
Parimenti qualora la dipendente o il dipendente non consegua il titolo, l'attestato o il credito formativo per il quale sono stati concessi i permessi, le ore di permesso concesse verranno recuperate o trattenute.
Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

Formazione ECM
Per l'Educazione Continua in Medicina l'AGeSPI verificherà le condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi per l'acquisizione dei crediti formativi.
Nel caso di partecipazione a corsi E.C.M. (Educazione Continua in Medicina) le parti convengono che il 50% delle ore necessarie al conseguimento dei crediti formativi dell'anno sarà a carico delle Istituzioni.
La concessione del monte ore di cui al comma precedente è vincolata alle stesse condizioni di fruibilità del presente articolo.

INQUADRAMENTO

Art. 37
Classificazione del personale

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

***Quadri* (Declaratoria)**

Appartengono alla categoria dei quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;

ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Livello 1°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva di unità operativa.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Direttore di unità operativa;
- Capo area.

Livello 2°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo;
nonché specifiche professionalità tecniche e/o amministrative anche con l'impiego di attrezzature delicate e complesse nell'esercizio dell'attività.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Segretario con funzioni direttive;
- Capo settore;
- Aiuto direttore;
- Psicopedagogista;
- Psicologo;
- Pedagogista;
- Altro personale in possesso di laurea specialistica o a ciclo unico che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Livello 3° super

A questo livello appartengono i lavoratori in possesso di specifiche abilitazioni regionali o nazionali e che svolgono mansioni specialistiche caratterizzate da autonomia operativa e da approfondita preparazione teorica.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Terapista della riabilitazione, fisioterapista;
- Fisiochinesiterapista, logopedista, psicomotricista, terapista della neuro e psicomotricità della età evolutiva;

- Assistente sociale;
- Infermiere professionale,
- Vigilatrice d'infanzia, infermiere pediatrico;
- Educatore professionale;
- Terapista occupazionale;
- Animatore professionale;
- Altro personale in possesso di diploma di laurea di primo livello che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Livello 3°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze teoriche ed adeguata esperienza; nonché mansioni caratterizzate da autonomia operativa e preparazione teorica e pratica.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Impiegato di concetto;
- Segretario e/o economo di settore;
- Educatore con 24 mesi di anzianità nella struttura;
- Capocuoco;
- Maestro del Lavoro o altrimenti definito nelle attività di laboratorio;
- Infermiere generico.

Livello 4° super

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze teoriche e particolari capacità conseguite attraverso corsi professionali.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore Socio-sanitario a soggetti non autosufficienti, in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali 2;
- Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative regionali 2;
- Operatore tecnico di assistenza ai soggetti non autosufficienti 2;
- Coordinatore dei servizi ausiliari;
- Puericultrice;
- Educatore fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione.

ATTIVITÀ DELL'OPERATORE SOCIO-SANITARIO, DELL'OPERATORE DI ASSISTENZA (OSS O ALTRIMENTI DEFINITO) E DELL'OPERATORE TECNICO DI ASSISTENZA COLLOCATI NEI LIVELLI DEFINITIVI 4°S E 4°

1) **Assistenza diretta ed aiuto domestico alberghiero**

- Assiste la persona, in particolare non autosufficiente o allettata, nelle attività quotidiane e di igiene personale;
- Realizza attività semplici di supporto diagnostico e terapeutico;
- Collabora ad attività finalizzate al mantenimento delle capacità psico-fisiche residue, alla rieducazione, riattivazione, recupero funzionale;
- Realizza attività di animazione e socializzazione di singoli e gruppi;

- Coadiuva il personale sanitario e sociale nell'assistenza al malato anche terminale e morente;
- Aiuta la gestione dell'utente nel suo ambito di vita;
- Cura la pulizie e l'igiene ambientale.

2) Intervento igienico sanitario di carattere sociale

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

3) Supporto gestionale, organizzativo e formativo

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

Livello 4°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono particolari capacità tecnico specialistiche.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore socio sanitario a soggetti autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali 2;
- Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti autosufficienti con titolo riconosciuto da normative regionali 2;
- Operatore tecnico di assistenza a soggetti autosufficienti 2;
- Impiegato amministrativo;
- Operaio specializzato;
- Cuoco.

Livello 5° super

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti con conoscenze acquisite mediante l'anzianità nella struttura e nella mansione.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore generico di assistenza con 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione2.

ATTIVITÀ DELL'OPERATORE GENERICO DI ASSISTENZA (ASA O ALTRIMENTI DEFINITO) COLLOCATO NEI LIVELLI DEFINITIVI 5°S E 5°:

- Aiuto a favorire l'autonomia della persona;
- Aiuto per il governo dell'alloggio, riordino e pulizia del letto, della stanza e dei servizi igienici dell'Ospite, cambio della biancheria e aiuto per il pranzo;
- Aiuto nelle attività della persona su se stessa : alzarsi dal letto, pulizie personali, aiuto per il bagno, la vestizione e l'assunzione dei pasti;
- Aiuto per una corretta deambulazione, aiuto nel movimento degli arti, accorgimenti per una giusta posizione in condizioni di riposo;
- Aiuto nell'uso di accorgimenti o ausili per lavarsi, vestirsi, mangiare, camminare;
- Segnalazioni di anomalie nelle condizioni psico-fisiche dell'ospite.

Nota: Le parti concordano di precisare ulteriormente ove inserire questi profili professionali, anche suddividendoli per discipline speciali correlate ai settori specificati di cui all'art.1

Livello 5°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecniche e/o socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti, che presuppongono una generica preparazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore generico di assistenza fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione2;
- Animatore –accompagnatore;
- Operaio qualificato;
- Centralinista;
- Impiegato d'ordine;
- Capo guardarobiere;
- Bagnino;
- Autista;
- Aiuto Cuoco;
- Addetto ai servizi operativi d'ingresso.

Livello 6° super

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni esecutive ausiliarie promiscue di supporto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Addetto ad attività polivalenti.

Livello 6°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecnico-esecutive la cui esecuzione presuppone un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze tecniche, nel rispettivo ramo di attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operaio generico;
- Portiere;
- Custode;
- Bidello;
- Telefonista;
- Fattorino;
- Operai addetti:
  - lavanderia;
  - stireria;
  - guardaroba;
  - cucina;
  - magazzino;
- Personale addetto alla vigilanza;
- Personale di servizio esclusivamente addetto ai piani e/o sala.

Livello 7°

A questo livello appartengono lavoratori che svolgono mansioni semplici e tecnico-esecutive, i compiti attribuiti consistono in attività di carattere ripetitivo e semiripetitivo, di pulizia e/o facchinaggio anche con l'utilizzo di strumenti, apparecchiature e macchinari semplici.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Personale di fatica e/o pulizia.

Nota

Le parti concordano di costituire una commissione paritetica di studio, composta da tre componenti per AGeSPI e tre per OO.SS. che, al fine di una migliore qualità del servizio, approfondisca le questioni connesse con:

- *l'assetto classificatorio del personale secondo criteri che tengano conto dell'oggettività dell'inquadramento in riferimento all'attività svolta, nel rispetto delle esigenze organizzative e gestionali dell'ente e delle aspettative del personale, nonché della articolazione nella ambio della sfera di applicazione del presente contratto ;*
- *la valorizzazione delle professionalità in relazione alla mutata realtà del mercato dei servizi sociali.*

Le parti, all'atto di insediamento della commissione, provvederanno a consegnare proposte scritte. Detta commissione dovrà concludere i suoi lavori entro il 31.7.2013 e i risultati dello studio serviranno per ratificare un nuovo modello di classificazione.

Art. 38
Mansioni delle lavoratrici e dei lavoratori

La prestatrice o il prestatore di lavoro deve essere adibita/o alle mansioni per le quali è stata/o assunta/o o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a cui

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

Art. 39
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. 40
Passaggio di livello

La lavoratrice ed il lavoratore promossi al livello superiore hanno diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello. Qualora la lavoratrice o il lavoratore percepiscano, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterranno la relativa eccedenza come assegno < *ad personam* > non assorbibile.

Art. 41
Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica.

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

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 42
Elementi della retribuzione

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

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

L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.
L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 164.

Art. 43
Retribuzione mensile nazionale conglobata

I minimi retributivi mensili conglobati nazionali sono quelli contenuti nella seguente Tabella A:

Livello Retribuzioni al Retribuzioni al Retribuzioni al 30 giugno 2012

Livello	*Indennità funzione*	*Minimo*	*Totale*	*Aumenti dal:*		
				1.8.12	*1.1.13*	*1.7.13*
Q	*100*	*1.703,82*	*1.803,82*	*38,67*	*25,33*	*25,33*
1	*0*	*1.602,39*	*1.602,39*	*36,36*	*23,83*	*23,83*
2	*0*	*1.511,12*	*1.511,12*	*34,29*	*22,47*	*22,47*
3 S	*0*	*1.399,55*	*1.399,55*	*31,76*	*20,81*	*20,81*
3	*0*	*1.348,85*	*1.348,85*	*30,61*	*20,06*	*20,06*
4 S	*0*	*1.277,86*	*1.277,86*	*29,00*	*19,00*	*19,00*
4	*0*	*1.237,30*	*1.237,30*	*28,08*	*18,40*	*18,40*
5 S	*0*	*1.217,02*	*1.217,02*	*27,62*	*18,10*	*18,10*
5	*0*	*1.186,58*	*1.186,58*	*26,93*	*17,64*	*17,64*
6 S	*0*	*1.156,17*	*1.156,17*	*26,24*	*17,19*	*17,19*
6	*0*	*1.125,74*	*1.125,74*	*25,55*	*16,74*	*16,74*
7	*0*	*1.044,60*	*1.044,60*	*23,71*	*15,53*	*15,53*

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

Salario accessorio per funzioni di coordinamento
Alle dipendenti ed ai dipendenti che assumano anche pro - tempore la funzione di coordinamento di figure professionali di pari livello, anche per effetto di norme legislative o regolamentari regionali o nazionali, verrà riconosciuto un salario accessorio di € 41,32 mensili lordi per 14 mensilità, valido ad ogni effetto di legge e di contratto, per tutta la durata dell'incarico. Eventuali erogazioni in atto allo stesso titolo assorbiranno, fino a concorrenza, il salario accessorio di cui sopra.

Premio di frequenza

Gli educatori inseriti nei corsi regionali di riqualificazione per il conseguimento del titolo di Educatore Professionale, avranno diritto per tutta la durata del corso ad un premio frequenza mensile di importo pari alla differenza esistente tra i livelli terzo e terzo super.

Art. 44
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. 45
Tredicesima mensilità

Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'Istituzione corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 42.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13° mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.
Per quanto riguarda la 13° mensilità spettante per i periodi di assenza per malattia, per gravidanza e puerperio si rinvia a quanto riportato negli appositi articoli del presente contratto.

Art. 46
Quattordicesima mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, entro il mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 42 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. 47
Trattamento di Famiglia

Poiché le Istituzioni, stante le vigenti disposizioni, non rientrano fra i datori di lavoro soggetti alla C.U.A.F.(Cassa Unica Assegni Familiari) gestita dall'INPS, si stabilisce che al personale dipendente avente diritto verrà corrisposto per i propri familiari un trattamento di famiglia secondo la disciplina vigente per la C.U.A.F.
Tale forma resterà in vigore fino a quando l'INPS dovesse inquadrare l'Istituzione nella C.U.A.F.
Gli interessati sono tenuti a presentare all'Istituzione tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto.
Il trattamento di famiglia di cui al presente articolo non è considerato retribuzione a nessun effetto.

Art. 48
Scatti di anzianità

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

Quadri	€ 34,09
1	€ 32,54
2	€ 30,99
3 SUPER	€ 29,95
3	€ 28,92
4 SUPER	€ 28,41
4	€ 27,89
5 SUPER	€ 27,37
5	€ 26,86
6 SUPER	€ 26,86
6	€ 25,82
7	€ 24,27

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

Art. 49
Uso della mensa e dell'alloggio

Nelle sedi ove esiste il servizio di somministrazione dei pasti e/o la disponibilità dell'alloggio, il personale che ne usufruisce è tenuto a rimborsare gli importi corrispettivi.
In ogni caso l'importo non può essere inferiore alle € 1,03 per ciascun pasto, ed a € 21,90 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.

ORARIO, FESTIVITÀ, RIPOSI

Art. 50
Orario di lavoro

L'orario settimanale di lavoro normale è di 38 ore; l'orario giornaliero non può superare normalmente le 8 ore.
All'atto della definizione e/o introduzione e di sostanziali innovazioni dei sistemi di orario di lavoro, l'articolazione degli stessi sarà discussa a livello di Istituzione con le rappresentanze sindacali e/o le OO.SS. di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L. al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con le necessità dei lavoratori e di garantire l'effettivo godimento del riposo settimanale.
L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate.
All'interno della stessa Istituzione, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.
In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l' Istituzione.
I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al primo comma.
Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.
Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge.
Possono essere concordate al livello di Istituzione durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore settimanali con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale; in tal caso il periodo massimo entro il quale realizzare l'orario normale di lavoro medio è di dodici mesi.
Allo stesso livello di Istituzione, per particolari esigenze organizzative legate alla continuità del servizio, potrà altresì essere concordato che qualora la lavoratrice o il lavoratore non possano usufruire del riposo settimanale, dovrà essere loro garantito un equivalente riposo compensativo.

Il predetto riposo compensativo dovrà essere goduto entro i sette giorni successivi. Sono fatti salvi gli accordi in materia attualmente in essere.

Le quattro festività abolite di cui alla Legge 5/3/1977 n. 54 ed al D.P.R.
28/1/1985 n. 792 sono state assorbite nel normale orario di lavoro di cui al presente articolo.

Riposo giornaliero
Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero di undici ore ogni ventiquattro ore.

Riduzione di orario
Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto ad un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a nove giornate lavorative annue, convenzionalmente assimilate a 57,66 ore, comprensive della festività del 4 novembre.
Le predette giornate e quelle di cui all'art. 54 verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Enti e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.
Qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite, le giornate residue potranno essere accantonate nella <Banca-Ore> di cui all' art.66 del presente CCNL.

Art. 51
Riposo settimanale

Ogni dipendente ha diritto a un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.
Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica, il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, fatta eccezione per la competenza contrattuale di cui all'art. 53.

Art. 52
Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dall'Amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno pro-capite. Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato.
E' considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio.
Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario sono le seguenti:

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

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.
Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art. 42 viene divisa per 164.
Il lavoro straordinario sarà retribuito secondo quanto indicato dal presente articolo.
Su richiesta del dipendente il lavoro straordinario potrà essere compensato con riposo sostitutivo da accantonare nella <Banca-ore> di cui all' art.66, fatta salva la corresponsione della sola maggiorazione prevista all'articolo seguente.

Art. 53
Lavoro ordinario notturno e festivo

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

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

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro. E' considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6; esso non potrà superare le otto ore in media in un periodo di riferimento di due settimane.
Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro ordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art.42 viene divisa per 164.

Art. 54
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 giornaliera di cui all'art.42.
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.66. del presente CCNL.
Nel caso che le esigenze di servizio non permettano il predetto accantonamento, l'Amministrazione sarà tenuta al pagamento, in aggiunta alla normale retribuzione, delle ore lavorate maggiorate sulla base di quanto previsto dall'art. 52 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 giornaliera di cui all'art. 42.

In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale non domenicale la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto all' accantonamento in <Banca Ore> di cui all' art.66 di un giorno di riposo retribuito.
In caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con altra festività di cui sopra, sarà concordata altra festività sostitutiva.
Le parti convengono che nelle Istituzioni e nelle unità operative in cui sono adottate articolazioni annuali dell'orario di lavoro ai sensi dell'art.50 ottavo comma, che contemplino nel monte ore di riposo anche le festività di cui sopra, le lavoratrici ed i lavoratori non avranno diritto ad alcun ulteriore giorno di riposo. Le stesse lavoratrici e gli stessi lavoratori, se in servizio nelle suddette festività, avranno diritto alla maggiorazione prevista dall' art. 53 lett. c).

Art. 55
Ferie

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6 gg., dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.
Dal computo del predetto periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.
L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.
Durante il periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la retribuzione di cui all'art.42.
Il periodo di ferie è stabilito dalle Amministrazioni in relazione alle esigenze del servizio, tenuto conto delle richieste delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla base di una equa rotazione annuale tra i diversi periodi. Le ferie potranno essere fruite dalla lavoratrice e dal lavoratore in non più di due periodi nell'arco dell'anno. Le chiusure annuali delle Istituzioni sono computate nelle ferie.
In caso di dimissioni o di licenziamento, spetteranno alla lavoratrice ed al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.
Le ferie non possono essere godute di norma durante il periodo di preavviso di licenziamento.
Eccezionalmente, il datore di lavoro potrà richiamare per ragioni di servizio la lavoratrice o il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto della lavoratrice e del lavoratore di fruire di detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale la dipendente o il dipendente siano stati richiamati.
Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto. Nessuna indennità è dovuta alla lavoratrice o al lavoratore che spontaneamente si presentino in servizio durante il periodo di ferie.
Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

Art. 56
Reperibilità

Pur con carattere di eccezionalità, è possibile prevedere per taluni servizi l'obbligo della reperibilità dei lavoratori. La reperibilità consiste per la lavoratrice o il lavoratore nel porsi, al di fuori del proprio orario di lavoro, nella condizione di essere prontamente rintracciati, in modo tale da raggiungere nel più breve lasso di tempo il luogo ove intervenire.

- ***Reperibilità esterna***

  Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore siano reperibili al di fuori della struttura, detta reperibilità esterna:

  1. potrà avere una durata massima individuale di 96 ore mensili e non potrà essere svolta per più di 8 volte nel mese.
  2. darà diritto ad un compenso orario non inferiore a € 1,00 e non superiore a € 2,00.

  E' demandata alla contrattazione regionale, in relazione alle caratteristiche tecnico-organizzative delle strutture, la individuazione dei servizi, il trattamento economico ed i periodi di reperibilità esterna.

- ***Reperibilità interna***

  Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore siano reperibili nelle ore notturne all'interno della struttura, per detta reperibilità interna:

  1. al lavoratore ed alla lavoratrice è data la possibilità di dormire;
  2. detta reperibilità è retribuita nella misura fissa di € 20,66 per notte in aggiunta alla normale retribuzione mensile;
  3. detta reperibilità interna andrà programmata tra la Direzione ed i lavoratori interessati e la relativa prestazione va contenuta, di norma, entro 10 volte al mese, salvo casi particolari connessi alle dimensioni della struttura ed alla sua organizzazione (es. comunità alloggio, gruppi-famiglia, ecc.).

  Le parti convengono che detto istituto non costituisce orario di lavoro e non è sostitutivo del lavoro notturno laddove previsto; pertanto qualora la lavoratrice o il lavoratore fossero chiamati ad intervenire in reperibilità, le ore di servizio prestate saranno retribuite come lavoro straordinario notturno, ai sensi dell'art.52.

Art. 57
Richiamo in servizio

Si ha richiamo in servizio quando, per motivazioni organizzative legate alla continuità del servizio, la lavoratrice o il lavoratore che si trovano in riposo, vengono richiamati ad effettuare una prestazione lavorativa con un preavviso non superiore a 24 ore.
Nel caso in cui la prestazione richiesta abbia luogo, il richiamo sarà compensato forfetariamente con € 6,00.
La prestazione darà luogo a quanto previsto dall'art.52.

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 58
Trattamento di missione

L'Istituzione ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla sua sede di lavoro.
In tal caso al personale compete:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
c) il rimborso delle spese postali, telefoniche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'Istituzione;
d) una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera di cui all'art. 41; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiori al mese sarà corrisposta una diaria ridotta del 10%.
Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.
In luogo delle diarie di cui alla lettera d) del 2° comma, nonché della diaria di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. Nel caso di servizi in sede diversa da quella abituale, l'Istituzione ha facoltà di corrispondere il vitto e l'alloggio in natura, con trattamento uniforme per tutto il personale.
Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 59
Trasferimenti di residenza

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

a) alla lavoratrice e al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve:
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto. Tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea dall'art.58, ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) alla lavoratrice e al lavoratore che sia capofamiglia e cioè che abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

5. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
6. il rimborso delle spese effettive di trasporto del mobilio e del bagaglio;

7. 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;
8. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea dall' art. 58, per sé e per ciascun convivente a carico;
9. la diaria è ridotta a 3/5 per i figli conviventi a carico.

In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dalla lavoratrice e dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.
Le diarie o in rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco.
Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art. 60
Condizioni di trasferibilità

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

Titolo VI

PERMESSI ASPETTATIVE CONGEDI

Art. 61
Aspettativa per servizio militare e richiamo alle armi, aspettativa per servizio civile

Aspettativa volontaria per servizio militare o per servizio civile è regolamentata secondo le norme legislative vigenti e quanto concordato all'Art.64 bis: Volontariato e servizio civile.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653.
I lavoratori, nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10 giugno 1940, n. 653, hanno diritto, in caso di richiamo alle armi:

a) per il primo mese, all'intera retribuzione;
b) per il secondo e terzo mese, alla metà della retribuzione.

Il trattamento previsto dalle norme di legge contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività.
Alla fine del richiamo sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto la durata superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.
Nel caso che senza giustificato impedimento il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto resta sospeso sino alla fine del richiamo e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti della anzianità di servizio.

Art. 62
Tutela della maternità e della paternità

La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.Lgs. 26.3.2001 n.151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

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 debbono 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 di effettuazione degli esami
E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A testo unico 151/2001.

CONGEDO MATERITA'
Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, che è di cinque mesi, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto si aggiungeranno al periodo di astensione obbligatoria successiva al parto.
Prima dell'inizio del congedo di maternità la lavoratrice dovrà presentare all' Ente datore di lavoro la seguente documentazione:

- Domanda su apposito modulo predisposto dall'INPS
- Certificato medico di gravidanza indicante, fra l'altro, il mese di gestazione alla data della visita e la data presunta del parto
- La lavoratrice, per usufruire dei diritti conseguenti al parto, deve inoltrare all'Ente datore di lavoro e all'INPS, entro 30 giorni dall'evento, il certificato di nascita del bambino o dichiarazione sostituiva.

Trattamento economico
Per tutto il periodo di congedo di maternità, la lavoratrice percepirà una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione a carico dell' Istituto previdenziale, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6 e 12 comma 2 del TU 152/2001. Il congedo di maternità è computato nell' anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e alle ferie. Per il medesimo periodo di congedo, la lavoratrice avrà diritto a percepire dall' Ente datore di lavoro, la 13.a mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di cui all' art. 42.

Per le festività cadenti nel predetto periodo la lavoratrice percepirà dall' Istituzione una indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

Riposi giornalieri
Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto di usufruire di due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno.
Nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore spetterà un solo riposo di un'ora.

I riposi di cui sopra spettano al padre lavoratore qualora la madre non se ne avvalga o non sia lavoratrice; gli stessi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione. La donna può uscire dall'Ente.
In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore di permesso aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Divieto di lavoro notturno
Dall' accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice non potrà essere adibita a lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00.
Fino a tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il padre convivente non sono obbligati a prestare lavoro notturno.
Fino ai dodici anni di età del figlio purché convivente, la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario non sono obbligati a prestare lavoro notturno.
Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a carico un soggetto disabile ai sensi della L.5 febbraio 1992 n. 104

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

Divieto di sospensione dal lavoro
Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non potrà essere sospesa dal lavoro salvo il caso di sospensione dell' attività dell' Ente o del reparto cui essa addetta, purché dotato di autonomia funzionale.
I predetti divieti operano anche nei confronti del padre lavoratore, nei casi in cui la legge consente allo stesso la fruizione del congedo di paternità.

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

Dimissioni
Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice lo scatto di anzianità previsto dall' art.48 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall' art. 72.
Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova applicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro un anno dall' ingresso del minore nel nucleo familiare.
La risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alla convalida delle dimissioni da parte dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

CONGEDO PARENTALE

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

- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a sei mesi;
- il padre lavoratore per un periodo non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi qualora egli eserciti il diritto per un periodo continuativo di almeno tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a dieci mesi.

Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a dieci mesi, elevabile ad undici mesi qualora il padre benefici di almeno sette mesi di astensione.
Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l' altro genitore non ne ha diritto.
Il congedo parentale si applica anche in caso di adozione o affidamento.
Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in mesi o giorni).
Per l'esercizio del congedo, continuativo o frazionato, la madre lavoratrice o in alternativa il padre, devono preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità, l'Ente datore di lavoro per un periodo non inferiore ai 15 giorni.

Trattamento economico

Durante il congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto a percepire, a carico dell'Istituto previdenziale, un' indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera senza alcun limite di reddito fino ai tre anni del bambino e per un periodo di astensione complessivo tra i genitori non superiore a 6 mesi.
Nel caso di adozione o affidamento il predetto limite è elevato a sei anni.
L' indennità di cui sopra si prolunga fino agli otto anni di vita del bambino se il reddito del singolo genitore non supera il limite di 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. I periodi di congedo parentale sono computati nell' anzianità di servizio con esclusione degli effetti sulle ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

Figli con handicap grave

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi di legge 104/92, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
In alternativa al prolungamento del congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potranno chiedere all'Ente datore di lavoro di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti di due ore fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
Dopo il terzo anno di età, i genitori, in alternativa, hanno diritto di usufruire di due ore giornaliere di permesso retribuito, o in alternativa 3 giorni di permesso mensile retribuito anche se il figlio non è convivente.
La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi di legge 104/92, hanno diritto ad un congedo retribuito fino a due anni nell'arco della vita lavorativa (anche frazionato). La retribuzione viene erogata direttamente dall'Ente datore di Lavoro e corrisponde all'ultima retribuzione. Il congedo viene concesso
Entro 60 giorni dalla richiesta.
Restano fermi i diritti di questi genitori ai congedi parentali e per malattia del figlio che possono essere cumulati.
Il genitore di minore con handicap ha diritto a non essere trasferito ad altra sede lavorativa, senza consenso, ed a scegliere la sede di lavoro più vicina al luogo di residenza.

Malattia del figlio

Entro i primi tre anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro, senza limiti e senza retribuzione, previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Oltre i primi tre anni e fino agli otto anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro nel limite di cinque giorni annui pro-capite, senza retribuzione. Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari.

I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell' anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità.

Per tutto quanto non previsto nel presente capitolo si fa riferimento alle norme in vigore in materia di tutela della maternità/paternità e di tutela dei disabili.

Art. 63
Congedo matrimoniale

Il personale non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario per contrarre matrimonio. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 15 (quindici) giorni di calendario di anticipo.

Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Art. 64
Permessi retribuiti per eventi e cause particolari

1. In applicazione dell' art.1 D.M. 21 luglio 2000 n.278, recante il regolamento di attuazione dell'art. 4 L. 8.3.2000 n.53 il lavoratore ha diritto a 3 giorni annui di permessi retribuiti per decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado anche non convivente o di un soggetto che compone la famiglia anagrafica. In alternativa possono essere concordate modalità diverse di utilizzo dei permessi.

   La fruizione del permesso è così dettagliata:
   - nei 3 giorni non sono considerati i festivi e i giorni non lavorativi;
   - i permessi sono cumulabili con quelli spettanti per assistere persone handicappate;
   - la diversa modalità di utilizzo deve essere concordata mediante una riduzione di orario di lavoro distribuito su un arco maggiore di 3 giorni;
   - l'utilizzo del permesso deve essere preceduto dalla comunicazione al datore di lavoro e la fruizione deve avvenire entro 7 giorni dall'evento.

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

2. Per gravi e documentate ragioni familiari il lavoratore ha diritto ad un congedo non retribuito pari ad un massimo di 2 anni (con diritto alla conservazione del posto). Il congedo non si computa nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali in quanto i relativi periodi possono esse-re riscattati dal lavoratore.

   Il regolamento attuativo individua i gravi motivi nei seguenti:

   1) necessità che derivano dal decesso dei familiari;
   2) bisogno di cura e assistenza ai familiari;
   3) situazioni di grave disagio personale con esclusione dei casi di malattia;
   4) situazioni conseguenti al verificarsi di determinate patologie a carico dei familiari (perdita autonomia personale; malattie che richiedono continui monitoraggi ed esami; malattie che richiedono la partecipazione attiva nel trattamento sanitario; patologie dell'infanzia evolutiva con necessità di programmi terapeutici)

   Familiari aventi diritto all'assistenza:
   - membri famiglia anagrafica;
   - portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi;
   - coniuge, figli, genitori, generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle, anche se non conviventi.

   L'Ente il datore di lavoro deve, entro 10 giorni dalla richiesta, concedere o meno il congedo, anche frazionato, dovendo in caso di rifiuto dare le motivazioni di ordine produttivo o organizzativo e definire il tempo di concessione. Il dipendente può chiedere il riesame della domanda nei successivi 20 giorni.

3. Permessi orari e giornalieri per assistere persone disabili (legge 104/92).
   Sono previste agevolazioni per i lavoratori, anche a tempo determinato per portare assistenza a figli, parenti o affini entro il 3° grado, coniuge, sé stessi.
   Requisito per poter usufruire del diritto è la certificazione di grave handicap, da parte del soggetto disabile, eseguita a noma dell'art.4 della Legge 104/92.
   Relativamente ai permessi per i figli si fa riferimento all'art. 62 in materia di maternità.
   Il lavoratore affetto da grave disabilità o che assiste parente o affine entro il 3° grado disabile anche non convivente, ha diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito oppure a due ore di permesso giornaliero (con orario superiore alle 6 ore quotidiane) o a un'ora di permesso giornaliero (se l'orario è pari o inferiore alle 6 ore).
   Oltre ai predetti permessi, il genitore di un figlio gravemente disabile o il lavoratore disabile o chi assiste un familiare disabile ha diritto a non essere trasferito ad altra sede lavorativa senza il suo consenso, ed a scegliere la sede di lavoro più vicina al luogo di residenza della persona a cui presta assistenza.
   Per tutto quello non contenuto nel presenta articolato, si fa riferimento alla normativa vigente.

Art.64 Bis
Ulteriori permessi

1. Volontariato e servizio civile

La società può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto

aderenti alle Organizzazioni di volontariato di protezione civile di cui al D.P.R. n. 194/2001. A tali lavoratori potrà essere inoltre riconosciuta la possibilità di usufruire, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente c.c.n.l.

La società può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli artt. 31 e 32 della legge 26 febbraio 1987, n. 49 e successive modificazioni, che intendano prestare la loro opera in Paesi in via di sviluppo, un periodo di aspettativa di durata anche superiore a quella massima di un anno.

L'aspettativa di cui ai due commi che precedono comporta la perdita dell'intera retribuzione e determina la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

2. Tutela delle dipendenze da sostanze stupefacenti, psicotrope ed alcooliche.

Ai lavoratori tossicodipendenti si applicano le disposizioni contenute nella legge 22 dicembre 1975, n. 685, così come modificate dalla legge 26 giugno 1990, n. 162.

In attuazione dell'art. 29 della legge 26 giugno 1990, n. 162 e del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, i lavoratori assunti a tempo indeterminato di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso idonee strutture pubbliche o private, hanno diritto, nel rispetto delle richiamate condizioni di legge, ad un periodo di aspettativa non retribuito per tutta la durata della terapia e comunque non superiore a tre anni.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta richiedere un periodo di aspettativa non retribuito per la durata di tre mesi, qualora il Servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente.

L'aspettativa di cui ai commi II e III che precedono comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti economici e normativi. Ai fini previdenziali i lavoratori interessati potranno procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

In alternativa all'aspettativa di cui sopra potranno essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'applicazione del lavoratore presso uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra nonché alle attività più adeguate alla condizione dello stesso.

Le tutele di cui al presente articolo trovano applicazione, alle medesime condizioni e con le modalità di cui ai punti che precedono, anche nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato di cui sia accertato lo stato di alcool-dipendenza e che accedano ai programmi

terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate.

Art. 65
Permessi per funzioni elettorali, referendum

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

Art. 66
Banca Ore

Nella Banca Ore verrà accumulato l'accantonamento e/o la detrazione di ore che la lavoratrice o il lavoratore, nel corso dell' anno, maturano a vari titoli. A titolo esemplificativo e non esaustivo confluiranno nella Banca
Ore le residue giornate di riduzione orario di lavoro previste dall' art. 50, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie di cui all'art. 52, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale di cui all'art. 54 del CCNL, ed in genere ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.
La lavoratrice ed il lavoratore potranno godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata che andranno detratti dalla Banca-Ore.
Le Istituzioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi ad anni precedenti eventualmente non usufruiti. Alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.

Art. 67
Aspettativa non retribuita

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

Art. 68
Malattia ed infortunio

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

Malattia
L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'Istituto secondo quanto indicato nell'art.70.
Inoltre la lavoratrice ed il lavoratore devono inviare all'Istituto stesso entro due giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, nonché i successivi certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine.
L'Istituzione ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli Istituti pubblici competenti.
Durante la malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorsi i quali, e perdurando la malattia, l'Istituzione potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso.
La conservazione del posto nei confronti dei lavoratori in malattia potrà essere prorogata, a richiesta del dipendente, per un ulteriore periodo, non frazionabile, di giorni 180 di calendario, alle seguenti condizioni:

a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
c) che tale periodo sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

Nel caso in cui, alla scadenza del periodo di malattia o della successiva aspettativa non retribuita, il lavoratore presentasse le dimissioni, sarà applicato il trattamento previsto per il licenziamento.
Il periodo di malattia o di infortunio è considerato utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, delle ferie, degli scatti di anzianità, della 13° e 14° mensilità.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto:

a) alle prestazioni sanitarie del servizio sanitario nazionale;
b) ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20°, e pari a 2/3 della normale retribuzione per i giorni successivi, da corrispondersi dall'INPS;
c) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dall'Istituzione, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
    1) il 90% della normale retribuzione per i giorni dal 1° al 17°;
    2) il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 18° in poi;
d) alle anticipazioni di cui alla legge 29/12/1980, n. 33.

Le indennità a carico delle Istituzioni non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui alla lettera b); se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, l'Istituzione non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS stessa.

Tubercolosi

Per il trattamento dei lavoratori affetti da tubercolosi, si fa riferimento alle norme legislative vigenti.

Infortunio

Il personale che ha subito infortunio ha diritto al trattamento economico stabilito per la malattia fino al 180° giorno e alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica dai postumi dell'infortunio medesimo regolarmente denunciato all'INAIL.

Le indennità dovute dall'INAIL saranno anticipate dall'Istituzione alle normali scadenze del periodo di retribuzione.

I lavoratori aventi diritto sono tenuti a comunicare tempestivamente all'Istituzione l'avvenuta liquidazione a pagamento da parte dell'INAIL delle indennità spettanti, onde permettere all'Amministrazione di contabilizzare l'evento.

Nel caso di malattia o infortunio denunciati dopo la notificazione del preavviso le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso.

In riferimento alla normativa relativa alla malattia e all'infortunio con la dizione "anno solare" si intende il periodo dal primo gennaio al trentuno dicembre di ogni anno.

Titolo VII

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 69
Doveri del personale

Qualora all'Ente datore di lavoro possa effettivamente riconoscersi la qualità di organizzazione di tendenza, il personale la cui specifica attività esprima le tendenze e le finalità ideologico-religiose proprie dell'Ente stesso e serva alle sue finalità si asterrà da comportamenti contraddittori nell'ambito della prestazione lavorativa (o anche extra lavorativa ove sussista la possibilità di incidenza sull'efficacia della prestazione).
La disciplina del lavoro sarà regolata, oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno, che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutte le dipendenti e a tutti i dipendenti.
Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga o in contrasto con gli articoli del presente contratto e della Legge 20 maggio 1970, n. 300.
La prestatrice ed il prestatore d'opera, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipendono dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale. Essi devono usare modi educati verso i colleghi, il pubblico, gli ospiti e i superiori e osservare le disposizioni ricevute.
In armonia con la dignità personale della prestatrice e del prestatore d'opera, i superiori imposteranno i rapporti con loro a sensi di collaborazione e di rispetto.
È vietato alla prestatrice ed al prestatore di opera ritornare nei locali di lavoro e intrattenersi oltre l'orario di lavoro prescritto, salvo che per ragioni autorizzate dalla Direzione dell'Ente.
È vietato altresì sostare durante le ore di riposo intermedio in locali diversi da quelli destinati al personale dipendente.

Art. 70
Ritardi ed assenze

Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti al rispetto dell'orario di lavoro.
I ritardi e/o le assenze giustificati e dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore daranno luogo a trattenuta dalla retribuzione di un importo corrispondente al ritardo e/o assenza.
Nel caso del ritardo, la mancata giustificazione o la recidiva per la terza volta nell'anno solare daranno luogo, oltre alla trattenuta, anche ai provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 71.
Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui sempre incombe alla lavoratrice ed al lavoratore l'onere della prova, le assenze e le prosecuzioni delle stesse debbono essere comunicate tempestivamente prima dell'inizio del servizio e successivamente idoneamente certificate entro 48 ore. Parimenti devono essere tempestivamente comunicati anche i rientri dalle assenze stesse.
Nel caso di assenza non preavvertita e/o non giustificata, saranno applicati i provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 71.

Art. 71
Provvedimenti disciplinari

Le mancanze delle dipendenti e dei dipendenti saranno punite in relazione alla loro gravità e alla loro recidività. I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto e alle norme di cui all'articolo precedente o alle disposizioni emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

a) biasimo inflitto verbalmente;
b) biasimo inflitto per iscritto;
c) multa sino a tre ore di normale retribuzione;
d) sospensione sino a tre giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Normalmente il biasimo verbale e quello scritto saranno inflitti nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva per mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti.
Incorre nei provvedimenti di biasimo, della multa o della sospensione la dipendente o il dipendente che:

1. manchi di rispetto verso gli ospiti, solleciti o accetti mance dagli ospiti e loro familiari;
2. assuma sul lavoro un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni ed i colleghi e/o compia nei loro confronti atti o molestie, anche di carattere sessuale;
3. non si presenti al lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione; ometta di preavvertire e/o giustificare le assenze come previsto dal precedente art.70;
4. non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;
5. fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
6. introduca e/o assuma senza autorizzazione bevande alcoliche o stupefacenti negli ambienti di lavoro dell'Istituzione;
7. si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
8. partecipi a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma caratteri di rissa;
9. bestemmi nei luoghi di lavoro;
10. violi o non osservi le norme igienico-sanitarie di cui alle disposizioni di legge qualora non diversamente sanzionato dalle stesse, nonché le misure di prevenzione infortuni e le disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituzione;
11. ometta di comunicare le eventuali variazioni del domicilio o della residenza, nonché le variazioni dei dati personali forniti all'atto dell'assunzione, nei casi in cui vi sia tale obbligo;
12. in orario di lavoro utilizzi il telefono cellulare per fini personali;

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso potrà essere inflitto per le mancanze più gravi e cioè:

a) rissa o vie di fatto sul lavoro;
b) assenza ingiustificata oltre il 4° giorno o per tre volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;

c) recidiva in una qualsiasi mancanza di pari gravità che abbia dato luogo a due sospensioni nel corso dell'anno;
d) furto;
e) danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di impianti o di materiale della Istituzione;
f) atto implicante dolo o colpa grave con danno dell'Istituzione;
g) alterazioni dolose dei sistemi di controllo di presenza della Istituzione;
h) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi danni alle persone o alle cose;
i) insubordinazione grave verso i superiori;
j) violazione delle norme in materia di armi;
k) abbandono del posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione del lavoro o di ordini ricevuti che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti;
l) inosservanza delle norme mediche per malattia;
m) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
n) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione.

Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 i provvedimenti disciplinari, di cui al presente articolo ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere adottati nei confronti della lavoratrice o del lavoratore senza aver loro preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averli sentiti a loro difesa.
In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai precedenti commi del presente articolo, ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che ha dato loro causa e non oltre 30 giorni dalla data di presentazione delle giustificazioni.
L'importo delle multe, non costituente riconoscimento di danno, è devoluto all'INPS.

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

Titolo VIII
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 72
Preavviso di licenziamento e dimissioni

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

Quadri e 1° livello	mesi 3
2° livello	mesi 2
3° S – 3° livello	mesi 1
4° S – 4° livello	gg. 25
5° S – 5° livello	gg. 25
6° S – 6° livello	gg. 15
7° livello	gg. 15

Nel caso di dimissioni, i termini di preavviso devono essere rispettati anche dal lavoratore/trice assunto a tempo determinato.
I termini di preavviso per il personale inquadrato dal 4° al 6° livello compresi, in caso di licenziamento da parte dell'Ente, sono incrementati di 15 (quindici) giorni.
I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese.
Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso alla lavoratrice o al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di cui all'art. 43 corrispondente al periodo di cui al 2° comma del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità.
Ove la dipendente od il dipendente, in caso di dimissioni non abbia dato il preavviso, l'Ente ha facoltà di ritenere una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Art. 73
Licenziamento individuale

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

Art. 74
Appalti - Cambi di gestione

In considerazione del fatto che il settore di cui trattasi è fortemente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti d'appalto ed è soggetto a rilevanti cambiamenti sul

piano della gestione, le parti, sottolineando la necessità di operare, ai diversi livelli, ivi compresi quelli istituzionali, ai fini di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite, concordano quanto segue:

a) la parte datoriale, nel caso di cessazione della gestione dell'attività o servizio o di parte di questi ne darà formale, preventiva e tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali dell'Istituzione e alle OO.SS. territoriali;
b) la parte datoriale subentrante, in quanto rientrante nella sfera di applicazione del CCNL AGESPI, 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. 75
Trattamento di fine rapporto

Oltre al preavviso di cui all'art.72 o, in difetto, alla corrispondente indennità di cui al penultimo comma dello stesso articolo, la lavoratrice ed il lavoratore assunta/o a tempo indeterminato avranno diritto, fino al 31 maggio 1982, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni, ad una indennità commisurata ad una mensilità di retribuzione di cui all'art. 42 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. 42, maggiorata dei ratei di 13° e 14° mensilità.
Ai sensi dell'art. 2121 del C.C. modificato con legge 31 marzo 1977 n. 91, gli aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al 31 gennaio 1977 sono esclusi dalla base di computo della indennità di anzianità.
Non costituiscono accessori computabili agli effetti del presente articolo, i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, l'aggiunta di famiglia, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili, e le indennità non continuative.
Le frazioni di anno saranno conteggiate per 12° e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.
A partire dal 1 giugno 1982 trova piena applicazione la Legge 29 gennaio 1982 n. 297.
L'indennità di anzianità deve essere versata entro 20 giorni dalla data di cessazione del servizio.
In caso di ritardo dovuto a contestazioni o ad altre cause non imputabili alla lavoratrice od al lavoratore sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio.
In caso di decesso della dipendente o del dipendente l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme del Codice Civile.
Per quanto riguarda le anticipazioni del T.F.R. si fa riferimento alla normativa vigente.

Titolo IX
PROCEDURA PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

Art. 76
Commissione paritetica nazionale o territoriale

E' istituita in Roma presso *la sede* (AGESPI), la Commissione paritetica nazionale che dovrà esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali. A detta Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le Associazioni stipulanti il presente contratto o le organizzazioni locali facenti capo alle predette Associazioni nazionali stipulanti.
Della Commissione paritetica nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente contratto.
In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni.
Entro sei mesi dalla firma del Contratto, le parti – su indicazione della Commissione paritetica – stipuleranno un accordo per la definizione delle procedure di conciliazione ed arbitrato.
In ogni territorio i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Commissioni paritetiche territoriali aventi il compito di :

a) esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione relative ad accordi di secondo livello o di Istituzione;
b) definire l'applicazione del CCNL nelle strutture dove vengono applicati altri contratti facendo riferimento ai protocolli di cui all'art. 1 del presente CCNL;
c) con riferimento alla Legge 108/1990 assumere i compiti di commissione di arbitrato di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articoli contrattuali.

Titolo X
WELFARE CONTRATTUALE

Art. 77
Disciplina Quadri

1. Formazione e aggiornamento
Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dal successivo art. 2.

Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli quadri saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

Le giornate di formazione scelte dal quadro saranno - sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

2. Assegnazione della qualifica
L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

3. Polizza assicurativa
Ai quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e 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.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

4. Trasferimenti
Fermo restando quanto previsto dagli art. 60, il trasferimento dei quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Il quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.

Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il quadro può fare ricorso al Collegio di conciliazione e arbitrato previsto al successivo art. 6.

5. Collegio di conciliazione e arbitrato
E' istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dall'ultimo comma dell'articolo precedente.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale AGESPI territorialmente competente, un altro designato congiuntamente dalla FISASCAT e UILTUCS, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.

In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione imprenditoriale.

L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a. r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento di cui al 4° comma del precedente art. 112.

Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

6. Indennità di funzione
A partire dal 1° gennaio 2014 l'indennità di funzione dei quadri è pari euro 156 per 14 mensilità.

7. Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S."
La Cassa di assistenza sanitaria per i quadri è di seguito disciplinata :

A decorrere dal 1 gennaio 2014 il contributo obbligatorio annuo a favore della Cassa è pari a euro 350,00 a carico del datore di lavoro e di euro 56,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei quadri.

Gli importi di cui al comma precedente sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un Elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 35,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 42.

- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite da Qu.A.S., sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali.

La Cassa di assistenza sanitaria per i quadri è disciplinata da apposito regolamento concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.

Dichiarazione a verbale
Le parti convengono sull'obiettivo di estendere l'iscrizione alla Qu.A.S. dei quadri in quiescenza che intendano, a proprio carico, aderire. Al fine di verificarne la praticabilità, in termini organizzativi e di equilibrio finanziario, Qu.A.S. provvederà ad effettuare, entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto, un apposito studio dei dati relativi all'impatto economico, regolamentare e gestionale sull'attuale assetto della Cassa.

Lo studio così realizzato sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti per la definizione di uno specifico accordo.

8. Investimenti formativi - QUADRIFOR
Al fine di valorizzare l'apporto dei quadri e il loro sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali, le parti convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale.

Analogo impegno viene assunto per quanto concerne i sistemi di comunicazione, al fine di trasferire a tali figure professionali tutte le conoscenze relative all'impresa.

Quanto sopra indicato verrà realizzato favorendo la parità di sviluppo professionale del personale femminile nell'impresa.

A tal fine le parti individuano in QUADRIFOR, Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri del settore, l'Ente cui le imprese faranno riferimento per offrire ai quadri opportunità di formazione nell'ambito delle finalità di cui al 1° comma.

Il contributo obbligatorio annuo a favore di QUADRIFOR a decorrere dal 1 gennaio 2015 è pari a euro 75,00 (settantacinque/00), di cui euro 50,00 (cinquanta/00) a carico azienda e euro 25,00 (venticinque/00) a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei quadri.

10. Osservatorio
Le parti convengono di istituire presso il QUADRIFOR, Istituto per la formazione dei quadri, un Osservatorio nazionale composto pariteticamente da AGESPI,FISASCAT-CISL e UILTUCS al fine di elaborare indagini e rilevazioni sull'occupazione nazionale dei quadri nel settore, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con riferimento a nuove professionalità.

Dichiarazione a verbale
Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Art. 78
Previdenza Complementare

Fondo di previdenza complementare FON.TE.

- In considerazione di quanto previsto dal D.Lgs n. 124 del 21 aprile 1993 in materia di disciplina delle forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari;
- preso atto delle sue successive modificazioni ed integrazioni, introdotte dalla L. 8 agosto 1995 che ha riformato il sistema pensionistico complementare e degli ulteriori interventi legislativi sopravvenuti;

Le parti convengono di estendere anche ai lavoratori a cui viene applicato il presente contratto, l'istituzione del fondo di previdenza complementare, con la possibilità di aderire ai fondi contrattuali di previdenza complementare, attraverso l'adesione al **Fondo "Fon.Te."** già costituito.

La quota di iscrizione, di contribuzione, nonché di TFR saranno così regolamentate:

- dal 1 gennaio 2013 il contributo a carico dei datori di lavoro per ogni lavoratore iscritto al fondo Fon.Te. sarà pari all'1,05% della contribuzione utile ai fini del TFR;
- dal 1 gennaio 3013 il contributo minimo a carico del lavoratore sarà pari allo 0,55% della retribuzione utile per il computo del TFR;

La quota di iscrizione una tantum pari a 15,49 euro sarà cos' ripartita:

- 11,88 euro a carico del datore di lavoro
- 3,61 euro a carico del lavoratore
- La quota di TFR da versare al Fondo è regolata dalla normativa in vigore.

Le parti, nel riconfermare l'importanza svolta dalla previdenza complementare nell'ambito del sistema previdenziale, concordano di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Art. 79
Formazione continua (FONDO PROFESSIONI)
Le parti individuano in FONDO PROFESSIONI (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua per le imprese del settore) il Fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Art. 80
Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti sociali hanno provveduto di istituire un Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori del settore applicanti il CCNL AGeSPI (Fondo FAST), che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

A decorrere dal 1° luglio 2013, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del presente contratto, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa, del presente contratto.

Sempre a decorrere dal 1° luglio 2013, sono iscritti a detto Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del presente contratto, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa del presente contratto.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo indeterminato, 5 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1° luglio 2013;

I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

E' inoltre dovuta al Fondo una quota "una tantum", a carico dell'azienda, pari a 30 euro per ciascun lavoratore di cui ai precedenti commi 2 e 3.

Il regolamento del Fondo potrà consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione, con i limiti previsti dal regolamento.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore dell'obbligatorietà dell'iscrizione al Fondo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Dichiarazione a verbale

Le parti, in una logica di valorizzazione dell'assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

Art. 81
Diritto delle prestazioni del welfare contrattuale

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente c.c.n.l. si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti per il

finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo FAST). Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 5 euro, nonché la quota "una tantum", concordati in occasione del rinnovo del c.c.n.l., sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente c.c.n.l.

Conseguentemente, i lavoratori individuati hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza del rapporto di lavoro.

Pertanto, l'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Non è, inoltre, consentito ai datori di lavoro stipulare polizze, a favore dei dipendenti, alternative a quella prevista del presente c.c.n.l. e deve ritenersi irrinunciabile ed inderogabile il diritto del dipendente a detta assistenza sanitaria supplementare. Anche l'eventuale corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di versare al Fondo FAST i contributi previsti.

Linee guida per la realizzazione di percorsi formativi ai sensi dell'Art. 21 Apprendistato, CCNL "AGESPI"

Nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante del presente CCNL si propone di:

1) Identificare le competenze in uscita che verranno acquisite attraverso il percorso in apprendistato dei profili previsti all' Ex art. 21.

In questa prima fase risultano definiti i seguenti percorsi formativi:

1. Assistente domiciliare e dei servizi tutelari Operatore/trice socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formato/a;
2. Assistente domiciliare e dei servizi tutelari Operatore/trice socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formato/a;
3. Animatrice/tore senza titolo;
4. Operatore Socio Sanitario;
5. Animatrice/tore con titolo;
6. educatrice/tore senza titolo;
7. Operatrice/tore dell'inserimento lavorativo;
8. Impiegata/o di concetto;
9. Educatrice/tore con titolo;
10. Coordinatrice/tore di Unità Operativa e/o Servizi Semplici;

2) Prevedere una formazione di carattere aziendale che verrà realizzata in ambienti idonei e/o con il supporto di enti di formazione certificati (cfr. Articolo 4, comma 3 del D.Lgs 167/2011) e con l'affiancamento di un tutore aziendale.

3) Prevedere per ciascun profilo, descritto per competenze in uscita, la necessità di declinarlo successivamente in un Piano Formativo Individualizzato adeguato alle esigenze dei contesti aziendali e territoriali.

4) Riconoscere che i percorsi per "Apprendisti non in possesso di qualifica", non saranno sostitutivi dei percorsi a Qualifica, che prevedono di fatto l'esame finale con commissione incaricata a livello regionale.

5) Prevedere che il percorso formativo per l'apprendista potrà però generare crediti formativi che i soggetti potranno esibire in fase di ingresso ai percorsi per l'acquisizione della qualifica in questione e ad oggi realizzati da enti di formazione certificati, così come previsto da Delibere Regionali.

Inoltre:

6) La formazione professionale o di mestiere potrà essere integrata per la parte di base e trasversale dall'offerta pubblica interna o esterna all'azienda (cfr. art. 4 D. Lgs 167/2011, comma 3).

7) I percorsi formativi individualizzati potranno essere realizzati attraverso metodologie didattiche che prevedono l'alternanza fra la teoria e la pratica con supervisione e rielaborazione del processo di apprendimento.

8) I percorsi formativi allegati, all'interno del Piano Formativo Individualizzato, potranno avvalersi di specifiche metodologie consone al raggiungimento delle competenze previste. A titolo di esempio si citano le seguenti:
   - lezione frontale;
   - esercitazioni;
   - training on the job;
   - cooperative learning;
   - etc...

9) La formazione effettuata dall'apprendista dovrà essere registrata da parte del datore del lavoro sul libretto formativo del cittadino. Eventuale certificazione delle competenze acquisite è demandata agli specifici sistemi di certificazione regionale (cfr. art. 6 D.Lgs. 167/2011, comma 4).

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Assistente domiciliare e dei servizi tutelari, Operatrice/ore Socio – Assistenziale, Addetto all'assistenza di base o altrimenti definita formato/a

Posizione economica – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

È un operatore in grado di prestare assistenza di base alle persone in condizione di disagio e/o di non autosufficienza, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.
Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni di assistenza diretta alla persona: di igiene e assistenza personale, di mobilizzazione, di somministrazione dei pasti e di promozione sociale.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Promuovere il benessere psicologico e relazionale della persona	10 ore	30 ore	40
2 – Adattare gli ambienti di vita e di cura ai bisogni della persona	10 ore	30 ore	40
3 – Assistere e curare la persona in osservanza del Piano di Assistenza Individualizzato nel lavoro d'équipe	10 ore	30 ore	40
4 – Soddisfare i bisogni primari della persona quali,ad esempio, cura e igiene personale, vestizione, mobilità, assunzione dei cibi, ecc	10 ore	30 ore	40
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*40 ORE*	*120 ORE*	*160*
TOTALI COMPLESSIVI	*100 ORE*	*140 ORE*	*240*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Educatrice/tore senza titolo

Posizione economica – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Collaborare e supportare nella progettazione di percorsi socio-educativi	10 ore	50 ore	60
2 – Relazionarsi e comunicare con l'utente e le altre figure coinvolte nell'attività socio-educativa (colleghi, professionisti, familiari dell'utente)	10 ore	50 ore	60
3 – Sapersi relazionare con la rete dei servizi nel sistema di welfare locale	10 ore	50 ore	60
4 – Saper gestire le attività socio-educative individuali e di gruppo	10 ore	50 ore	60
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*40 ORE*	*200 ORE*	*240*
TOTALI COMPLESSIVI	*140 ORE*	*220 ORE*	*360*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici

Posizione economica – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

E' una figura con compiti gestionali e organizzativi individuata per presidiare l'area socio-assistenziale e sociale a rilievo sanitario. Agisce pertanto nell'ambito di servizi residenziali, semi residenziali e nell'assistenza domiciliare rivolta a persone autosufficienti e non autosufficienti, utenti in condizione di sofferenza fisica, psichica e/o residenziale o in situazione di emarginazione. Risponde del risultato complessivo del servizio all'utenza, configurandosi come posizione di indirizzo e di raccordo tra ente committente, ente gestore e fruitore diretto del servizio.
E' punto di riferimento organizzativo e qualitativo per il personale adibito al servizio.
Ha competenze socio-manageriali.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Pianificare ed organizzare il servizio assegnato dallo start - up all'erogazione	10 ore	50 ore	60
2 – Gestire le risorse umane negli aspetti contrattuali, di formazione - aggiornamento e motivazionali	20 ore	40 ore	60
3 – Analizzare, monitorare e valutare la qualità del servizio attivando azioni correttive e/o di miglioramento	20 ore	40 ore	60
4 –Conoscere i principali servizi, il loro posizionamento nel sistema di riferimento e le principali normative di settore	20 ore	40 ore	60
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*70 ORE*	*170 ORE*	*240*
TOTALI COMPLESSIVI	*170 ORE*	*190 ORE*	*360*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Animatrice/ore senza titolo

Posizione economica – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'operatore con funzioni di animatore è in grado di coadiuvare la realizzazione di interventi di animazione socio culturale ed educativa attraverso la conduzione di laboratori di attività manuali per il mantenimento e potenziamento delle attività residue. Collabora con l'equipe per la realizzazione di animazioni socio – ricreative.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Programmare, sulla base di un progetto preesistente, la realizzazione di interventi di animazione ludico -ricreativa	10 ore	30 ore	40
2 – Relazionarsi e comunicare con l'assistito e le altre figure coinvolte nell'attività socio-occupazionale (fisioterapisti, operatori socio sanitari, familiari,)	14 ore	26 ore	40
3 – Conoscere tecniche ed attività manuali o laboratoriali	14 ore	26 ore	40
4 – Realizzare e condurre in equipe interventi di animazione ludico -ricreativa e espressiva con finalità di riabilitazione sociale	12 ore	28 ore	40
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*50 ORE*	*110 ORE*	*160*
TOTALI COMPLESSIVI	*110 ORE*	*130 ORE*	*240*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Impiegata/o di concetto

Posizione economica – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Implementare il sistema di contabilità generale vigente in azienda integrandolo con quello di contabilità analitica e con il controllo di gestione	10 ore	20 ore	30
2 – Gestire il processo amministrativo contabile avvalendosi dei sistemi informatici in uso in azienda e in stretto rapporto con clienti e fornitori	20 ore	50 ore	70
3 – Eseguire le principali operazione di carattere fiscale con particolare riferimento alla gestione dell'IVA	15 ore	40 ore	55
4 – Supportare il processo di amministrazione e gestione del personale	15 ore	30 ore	45
5 – Collaborare al processo di formulazione del bilancio aziendale	10 ore	30 ore	40
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*70 ORE*	*170 ORE*	*240*
TOTALI COMPLESSIVI	*170 ORE*	*190 ORE*	*360*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture socio sanitarie

Posizione economica – Durata Apprendistato 18 mesi

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 150 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI:➔			
1 – Promuovere il benessere psicologico e relazionale della persona	8 ore	22 ore	30
2 – Adattare gli ambienti di vita e di cura ai bisogni della persona	4 ore	16 ore	20
3 – Assistere e curare la persona in osservanza del Piano di Assistenza Individualizzato nel lavoro d'équipe	8 ore	12 ore	20
4 – Soddisfare i bisogni primari della persona	4 ore	16 ore	20
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*24 Ore*	*66 Ore*	*90*
TOTALI COMPLESSIVI	*74 Ore*	*76 Ore*	*150*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Operatore dell'inserimento lavorativo

Posizione economica – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
L'Operatore dell'inserimento lavorativo è in grado di gestire e verificare interventi educativi di tutoraggio e di ri-inclusione sociale e lavorativa delle persone svantaggiate, con la finalità del recupero e dello sviluppo delle loro potenzialità per una reale e attiva partecipazione alla società nei percorsi di vita.

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		*Ore totali*
	Teorica	On the job	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Contestualizzare l'intervento di inserimento lavorativo nello scenario sociale di riferimento sfruttando le risorse della rete e quelle offerte dal terzo settore.	10 Ore	30 Ore	40
2 - Collaborare con i servizi socio-sanitari territoriali di riferimento al fine dell'inclusione sociale e lavorativa dei soggetti svantaggiati.	10 Ore	30 Ore	40
3 – Applicare tecniche di progettazione e di valutazione appropriate ai progetti di inserimento lavorativo	15 Ore	35 Ore	50
4 – Promuovere nell'équipe multidisciplinare un comportamento professionale etico e relazionale rispettoso della privacy e dei diritti delle persone in carico.	10 Ore		40
5 – Conoscere il proprio campo di azione professionale: la legislazione di settore, i settori lavorativi di inserimento delle persone con svantaggio, le varie e possibili tipologie di svantaggio, i processi di inserimento lavorativo e le tecniche di accompagnamento all'inclusione sociale.	20 Ore	50 Ore	70
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*65 ORE*	*175 ORE*	*240*
TOTALI COMPLESSIVI	*165 ORE*	*195 ORE*	*360*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Assistente domiciliare e dei servizi tutelari, Operatrice/ore Socio – Assistenziale, Addetto all'assistenza di base o altrimenti definita non formato/a

Posizione economica – Durata apprendistato biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 240 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	**60 ore**	**20 ore**	**80**
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →			
1 – **Sostenere la persona nel mantenimento delle autonomie residue e nella gestione delle attività della vita quotidiana**	**20 ore**	**60 ore**	**80**
2 – **Supportare la persona nella cura domestico-ambientale**	**10 ore**	**40 ore**	**50**
3 – **Collaborare con la persona nella gestione delle pratiche amministrative (Segretariato Sociale)**	**10 ore**	**20 ore**	**30**
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*40 ORE*	*120 ORE*	*160*
TOTALI COMPLESSIVI	*100 ORE*	*140 ORE*	*240*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Animatore con titolo

Posizione economica – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE: 360 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Progettare interventi di prevenzione e di riabilitazione sociale	10 ore	50 ore	60
2 – Relazionarsi e comunicare con l'assistito e le altre figure coinvolte nell'attività socio-occupazionale (fisioterapisti, operatori socio sanitari, familiari)	10 ore	50 ore	60
3 – Conoscere e applicare Tecniche di animazione Sociale e di conduzione di laboratori manuali	10 ore	50 ore	60
4 –Realizzare in tutto le fasi che li compongono interventi di animazione teatrale ed espressiva con finalità di riabilitazione sociale	10 ore	50 ore	60
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*40 ORE*	*200 ORE*	*240*
TOTALI COMPLESSIVI	*140 ORE*	*220 ORE*	*360*

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: Educatrice/ore Professionale

Posizione economica – Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 200 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ DI COMPETENZA	*Modalità di erogazione*		Ore totali
	Teorica	*On the job*	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: ➔			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: ➔			
1 – Progettare attività, servizi e strumenti in risposta a bisogni individuali nell'ambito della rete dei servizi e del sistema di welfare locale	28 ore	32 ore	60
2 – Sostenere, guidare e mediare dinamiche relazionali e comunicative individuali e di gruppo	4 ore	28 ore	32
3 – Utilizzare metodologie e tecniche socio-educative per la gestione delle attività individuali e di gruppo	8 ore	20 ore	28
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	*40 ORE*	*80 ORE*	*120*
TOTALI COMPLESSIVI	*100 ORE*	*140 ORE*	*200*

Nota integrativa

Le parti, all'interno degli accordi applicativi, potranno realizzare accordi, in analogia con altri ccnl del settore privato, che articolino nella disciplina speciale, specifiche figure professionali rispondenti a precisi settori operativi.

ALLEGATO 1

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

Con riferimento all'art.1 del presente CCNL commi terzo, quarto e quinto, in particolare al principio condiviso di attribuire al presente CCNL, per le realtà aderenti all'AGESPI, la funzione di unico strumento per la regolazione dei rapporti di lavoro privati nei settori di competenza, le parti convengono che, nel caso di prima introduzione del presente CCNL in sostituzione di altri contratti collettivi, al 2° livello di contrattazione verranno realizzati appositi protocolli.

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

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

Inquadramento

La trasformazione dell' inquadramento del personale in servizio nel sistema di classificazione di cui all'art.37 del presente CCNL avverrà sulla base delle mansioni effettivamente svolte, tenendo conto del possesso di titoli professionali specificamente previsti da leggi nazionali e/o regionali vigenti. L'accordo aziendale conterrà la conversione dell'inquadramento dei profili esistenti nei nuovi livelli. Eventuali inquadramenti in atto a livelli superiori verranno mantenuti ad personam ad esaurimento.

Trattamento economico

Sulla base dell'inquadramento attribuito, per ciascuna lavoratrice o lavoratore verrà effettuata la comparazione tra il precedente trattamento retributivo omnicomprensivo su base annua derivante dal precedente contratto ed il nuovo trattamento annuo derivante dal presente contratto. Saranno escluse dalla comparazione le eventuali somme collegate all'anzianità di servizio, salvo quanto successivamente precisato al punto <Scatti di anzianità>, nonché i superminimi o assegni <ad personam> qualora esistenti.

Non sono altresì considerati, in questa fase, gli eventuali premi di produttività in vigore al livello regionale/rerritoriale ai sensi dell' art.5 del CCNL AGeSPI, né qualsiasi altra erogazione derivante dal livello decentrato di contrattazione relativamente alle parti variabili, che andranno pertanto attribuite successivamente alla riconversione contrattuale.

I trattamenti presi in considerazione sono quelli in atto al momento della stipula dell' accordo di trasformazione contrattuale in sede aziendale. Tuttavia, allo scopo di tener conto delle diverse durate contrattuali, ed al fine di garantire a ciascuna lavoratrice o lavoratore un trattamento economico complessivamente non inferiore a quello che essi avrebbero percepito sotto il

precedente regime contrattuale, il raffronto di cui al primo comma verrà effettuato con riferimento ai periodi in cui sono scaglionati eventuali aumenti ancora da maturare.
Nella comparazione si potranno verificare le seguenti ipotesi:

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

Scatti di anzianità

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

Il lavoratore a cui si applica il nuovo regime contrattuale AGESPI manterrà l'importo in cifra degli aumenti maturati nel regime contrattuale di provenienza. Detto importo verrà tradotto in numero di aumenti d'anzianità (e/o frazioni di aumento) dividendo l'importo stesso per la misura dello scatto di anzianità AGeSPI corrispondente al livello d'inquadramento. Le eventuali frazioni di scatto verranno corrisposte con l'ultimo scatto.

Orario di lavoro

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

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

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

Ferie

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

Altri istituti contrattuali

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

ALLEGATO 2

ACCORDO PER L'ELEZIONE DELLE RSU NELLE REALTÀ DI CUI ALLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL AGESPI

PRIMA PARTE

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. **Ambito ed iniziative per la costituzione**
   Nelle realtà nelle quali siano occupati più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, si potrà dar luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), sulla base di liste presentate ad iniziativa unitaria delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo del 23 Luglio 1993, nonché del presente accordo e del presente CCNL.
   Hanno altresì potere di iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:
   1. raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;
   2. accettino espressamente e formalmente con un atto scritto il contenuto del presente accordo.

2. **Composizione**
   Alla costituzione della RSU si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.
   Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali, firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato nella realtà interessata, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.
   Nella composizione delle liste si garantirà una adeguata rappresentanza delle diverse professioni nonché una adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. **Designazione nelle liste**
   Non è ammessa la designazione nella lista di organizzazione di lavoratori aderenti ad altra organizzazione.

4. **Numero dei Componenti**
   Con riferimento a quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo "rappresentanze sindacali" il numero dei componenti delle RSU è così determinato:

   N° 3 rappresentanti da 16 a 50 addetti
   N° 6 rappresentanti da 51 a 150 addetti
   N° 9 rappresentanti da 151 a 200 addetti
   N° 12 rappresentanti da 201 a 300 addetti
   N° 15 rappresentanti da 301 a 500 addetti
   N° 18 rappresentanti da 501 addetti in poi

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

5. **Compiti e funzioni**

Le RSU elette e formalmente insediate, subentrano alle RSA o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni a essi spettanti sia per effetto delle disposizioni della Legge 300/1970 che di altre leggi, sia per quelle disciplinate da CCNL o accordi collettivi secondo le modalità ed entro i limiti che saranno determinati in sede di contrattazione collettiva.
Le RSU aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal voto e in quanto espressione della articolazione organizzativa dei sindacati di categoria e delle Confederazioni svolgono, unitamente alle Federazioni stipulanti il presente accordo e il CCNL AGeSPI, le attività negoziali per le materie proprie del livello di istituzione, secondo le modalità definite dallo stesso CCNL nonché in attuazione delle politiche Confederali delle OO.SS. di categoria.
Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla RSU presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni dell'organizzazione sindacale.

6. **Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele**

I componenti le RSU subentrano ai dirigenti delle RSA e delle strutture sindacali esistenti comunque denominate nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/1970.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da CCNL o da accordi collettivi di diverso livello in materia di numero dei dirigenti della RSA o di strutture analoghe comunque denominate, diritti, permessi e libertà sindacali nei confronti delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL o accordi collettivi di diverso livello.
Si procederà all'armonizzazione, nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota di libertà sindacali da trasferire ai componenti della RSU e, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, si definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale a livello di azienda.
In favore delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e il presente accordo, sono fatti salvi i seguenti diritti:

1. diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, nei limiti di un terzo delle ore disponibili per effetto di disposizioni contrattuali, restando le rimanenti riservate alla iniziativa della RSU;
2. diritto ai permessi retribuiti nella quota parte riservata alle organizzazioni come definita dal CCNL;
3. diritto alle aspettative sindacali secondo le disposizioni vigenti;
4. diritto ai permessi non retribuiti di cui all'Art. 24 Legge n° 300/1970;
5. diritto di sede per lo svolgimento delle riunioni e di affissione secondo le disposizioni vigenti.

Le organizzazioni sindacali di categoria, aderenti al presente accordo restano titolari di altri diritti, libertà sindacali, permessi e tutele disposti, in aggiunta a quanto previsto nella Legge n° 300/1970, dalla contrattazione ai diversi livelli.

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

7. **Durata e sostituzione nell'incarico**
   I componenti le RSU restano in carica tre anni e possono essere rieletti nelle successive elezioni.
   La RSU uscente, unitamente alle organizzazioni sindacali di cui al primo comma del punto 1 del presente accordo, provvederà ad indire le elezioni mediante comunicazione ai lavoratori e alla direzione aziendale secondo le modalità stabilite dal presente accordo.
   In caso di mancato rinnovo entro il termine di 30 giorni dalla data di scadenza del mandato, le OO.SS. territoriali indicheranno alla direzione dell'istituto o dell'ente, nello rispetto dello spirito del presente accordo, le proprie decisioni in merito.
   In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
   Il componente dimissionario qualora sia stato designato nella quota del terzo riservato alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, sarà sostituito con altro componente dalla medesima organizzazione sindacale.
   Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

8. **Revoca delle RSU**
   A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle RSU.
   La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori aventi diritto al voto.
   La convocazione dell'assemblea del collegio, nei limiti del monte ore contrattuale, deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori del medesimo collegio.

9. **Clausola di salvaguardia**
   Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge 300/1970, che siano firmatarie del presente regolamento nonché quelle che aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nella realtà interessata e al fine di evitare sovrapposizione di rappresentanza, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.
   In assenza di RSU e fino alla loro elezione e formale insediamento, le RSA costituite ai sensi della legge 300/70 svolgeranno le funzioni ad esse demandate dalla stessa.

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

11. **Coordinatore**
    Di norma in ogni RSU deve essere individuato un coordinatore organizzativo avente il compito di convocare la RSU e tenere gli atti relativi al funzionamento della stessa.

In presenza dell'esecutivo, il coordinatore organizzativo viene individuato al suo interno e le sue attività vengono svolte di concerto e su manato dell'esecutivo stesso.
Riunioni straordinarie della RSU possono essere richieste per iscritto da un terzo dei suoi componenti, in tal caso il coordinatore ha l'obbligo di convocare la RSU assicurando a tutti i componenti la possibilità di partecipare.

12. **Esecutivo**
Qualora la complessità della realtà lo richieda può essere individuato un organismo di coordinamento denominato Esecutivo.
Dell'Esecutivo devono far parte rappresentanti sia del settore che delle aree contrattuali in proporzione al numero degli eletti nella RSU.
L'Esecutivo coordina il lavoro della RSU e ne attua le decisioni. Fatti salvi i poteri decisionali e di indirizzo delle RSU, nonchè di composizione della delegazione negoziale, di norma quest'ultima è costituita dall'Esecutivo anche con eventuali integrazioni.
Di norma il numero dei componenti dell'Esecutivo non può superare il 20% dei numero dei componenti la RSU.

PARTE SECONDA

Disciplina della elezione della RSU

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

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

3. **Commissione elettorale**
Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole realtà viene costituita una commissione elettorale.
Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di lista potrà designare un lavoratore dipendente dell'istituzione o ente, non candidato.
La costituzione della commissione sarà coordinata dalle organizzazioni che hanno attivato la procedura al fine di consentire a tutte le organizzazioni aventi diritto di poter designare il proprio rappresentante in seno alla stessa.

4. **Compiti della commissione elettorale**

   La Commissione Elettorale ha il compito di:

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

5. **Quorum per la validità delle elezioni**

   Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

   Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi il diritto al voto.

   Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'azienda.

6. **Elettorato attivo e passivo**

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

7. **Presentazione delle liste**

   Le Organizzazioni sindacali che intendono concorrere alle elezioni, dopo l'attivazione del percorso unitario da parte delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L purché in possesso dei requisiti richiesti dal punto 1 prima parte del presente accordo, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale almeno 10 giorni prima della data fissata per le lezioni.

   Le liste dei candidati devono essere controfirmate da un numero di presentatori almeno pari al 5% dei lavoratori dipendenti e tempo indeterminato, compresi gli apprendisti.

   Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della commissione elettorale.

   Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.

   Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione dalla competizione elettorale.

8. **Scrutatori**
   E' in facoltà delle organizzazioni presentatrici di lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.
   La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.
   In assenza di designazione di scrutatori per tutte le liste concorrenti, il ruolo di scrutatori viene assunto dai componenti la Commissione Elettorale.

9. **Segretezza del voto**
   Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10. **Schede elettorali**
    La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
    In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
    Le schede devono essere firmate da almeno 2 componenti del seggio.
    La loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
    La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente o da un altro componente il seggio elettorale.
    Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
    il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. **Preferenze**
    L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.
    Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero esprimendo la preferenza negli apposita spazi sulla scheda.
    L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.
    Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di lista differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. **Modalità della votazione**
    Il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione della realtà interessata in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto. Qualora l'ubicazione delle strutture e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.
    Nelle elezioni riguardanti più strutture le votazioni avranno luogo, di norma, contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le realtà interessate almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. **Composizione seggio elettorale**
Il seggio è composto dagli scrutatori e da un Presidente nominato dalla Commissione elettorale.

14. **Attrezzatura del seggio elettorale**
A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve, inoltre, poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi il diritto al voto presso di esso.

15. **Riconoscimento degli elettori**
Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. **Certificazione della votazione**
Nell'elenco di cui al precedente punto 14 a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

17. **Operazioni di scrutinio**
Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi interessati.
Al termine delle operazione di scrutinio, il Presidente del seggio consegnerà il verbale dello scrutinio stesso, nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale.
La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi. Il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU, sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione della realtà interessata in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi.
Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dalla Direzione.

18. **Attribuzione dei seggi**
Ai fini dell'elezione dei 2/3 dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dal punto 2, parte prima, del presente accordo.
Nell'ambito delle liste che avranno conseguito i voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti da singoli candidati. In caso di parità di voti vale l'ordine di lista.

19. **Ricorsi alla Commissione elettorale**

La Commissione elettorale, sulla base dei risultai di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne da atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati reclami nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovranno essere notificati a ciascun rappresentante delle Organizzazioni Sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente.

20. **Comitato dei garanti**

Contro le decisioni della Commissione Elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.

Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni presentatrici di liste interessate al ricorso, e presieduto da Direttore della DTL o da un suo delegato. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. **Comunicazione della nomina dei componenti della RSU**

La nomina a seguito di elezione o designazione dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione della realtà interessate a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. **Adempimenti della Direzione della realtà interessata**

La Direzione della realtà interessate metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto e quanto è necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

23. **Clausola finale**

Il presente Accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Allegato 3

ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 81/08

Tra le OO.SS. FISASCAT-CISL, UILTUCS, Nazionali e l'AGESPI si conviene, in riferimento allo specifico articolo del CCNL sottoscritto tra le parti in data 5/09/2012 ed in riferimento di quanto contenuto dal D. Lgs 9 aprile 2008, 81 e Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81. (Repertorio atti n.221 del 21 dicembre 2011).

Premesso

- che con il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, di seguito D.Lgs. n. 81/2008, sono state razionalizzate e coordinate le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- che il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, di seguito D.Lgs. n. 106/2009, ha apportato correzioni e integrazioni al D. Lgs. n. 81/2008;

- che la pratica attuazione del sopra citato decreto nelle unità lavorative operanti nel settore socio-sanitario così come definite nella sfera di applicazione del presente c.c.n.l. è volta inoltre a favorire la cultura della prevenzione e protezione in tema di salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito di particolari attività professionali, va anche intesa e rivolta non solo nei confronti degli addetti ma anche degli utenti.

Considerate

le competenze che l'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 assegna agli Organismi paritetici;

tutto ciò premesso e considerate le peculiarità strutturali del settore, le parti convengono quanto segue:

PARTE PRIMA

RAPPRESENTANTI PER I LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.)

Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 il numero dei Rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) 1 (uno) Rappresentante Lavoratore per la Sicurezza;

b) considerata la peculiarità strutturale del settore, è possibile definire il numero dei Rappresentanti per la sicurezza a livello territoriale (regione - provincia - comune - bacino). Tale possibilità è realizzabile, nell'ambito del 2° livello di contrattazione, con specifici accordi che potranno prevedere anche l'Organismo Paritetico Provinciale (OPP). Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme che sono previste dal D. Lgs. n. 81/2008 che coerenti con quanto contenuto dal presente accordo di applicazione.

Il Rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede il D.Lgs. n. 81/2008 all'art. 50, comma 2, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti valgono le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze sindacali.

2. Procedure per l'individuazione del Rappresentante per la sicurezza e modalità di elezione

Alla costituzione della Rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori e occupati presso l'azienda, con le diverse modalità d'impiego e/o di prestazione.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori/addetti che prestano la loro attività nell'impresa.

Possono essere eletti tutti i partecipanti al computo del numero dei lavoratori dell'impresa.

Risulterà eletto il lavoratore/addetto che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori stabiliranno le regole per l'elezione e nomineranno, al loro interno, il segretario che dopo lo spoglio delle schede oppure delle diverse modalità di voto stabilite dai lavoratori, provvederà a redigere il verbale di elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro e da questi, ove costituito, tempestivamente inviata all'Organismo Paritetico Provinciale, che provvederà ad iscrivere il/i nominativo/i in apposita lista e trasmetterlo/i agli enti preposti.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica almeno 5 (cinque) anni ed è rieleggibile.

Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni dall'incarico del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza oppure di risoluzione del rapporto di lavoro, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza, rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalle dimissioni oppure dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso al dimissionario competono le

sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

Le date e gli orari delle elezioni di rinnovo potranno svolgersi con le modalità richiamate al comma 6 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti e/o designati saranno chiamati a partecipare anche alle iniziative formative predisposte e gestite secondo quanto definito dal presente accordo.

3. Procedure per l'individuazione del Rappresentante della sicurezza territoriale

Qualora i lavoratori all'esito della procedura abbiano inequivocabilmente deciso di non eleggere un Rappresentante della sicurezza interno allo studio e/o impresa di servizi, i datori di lavoro potranno fare riferimento al Rappresentante per la sicurezza territoriale individuato dall'OPP in base ai requisiti che verranno definiti entro 3 mesi dalla stipula dell'accordo territoriale di cui al punto b) dell'art. 1.

4. Attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, le parti concordano sulle seguenti modalità:

4.a) Consultazione

In applicazione dell'art. 50, comma 1, lett. e) ed f) del D.Lgs. n. 81/2008, il Rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il Rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lett. a), oppure il documento di autocertificazione ai sensi dell'art. 29, comma 5, e la relativa documentazione nonché l'eventuale documento di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI).

Il datore di lavoro, in attuazione all'art. 50, del D. Lgs. n. 81/2008, consulta il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma precedente, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto industriale, professionale e in materia di tutela dei dati.

Della consultazione potrà essere redatto un verbale. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza. Il Rappresentante per

la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

4.b) Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Contenuti e durata della formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
Nel rispetto dei contenuti minimi richiamati al comma 11 dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, la formazione avrà una durata di almeno 32 ore iniziali, di cui 12 (dodici) sui rischi specifici presenti nel settore di 4 (quattro) ore annue per i datori di lavoro che occupano da 15 a 50 lavoratori e di 8 (otto) ore annue per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, quale obbligo di aggiornamento e avverrà secondo il programma e i moduli formativi predisposti dalle parti firmatarie il c.c.n.l. sugli argomenti di seguito indicati:

a) principi giuridici comunitari e nazionali;

b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

e) valutazione dei rischi;

f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;

g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;

h) nozioni di tecnica della comunicazione.

I corsi di formazione, ove costituiti gli Enti bilaterali regionali, devono essere organizzati in collaborazione con l'OPP (Organismo Paritetico Provinciale).

L'OPP si riserva di valutare la congruità del corso organizzato con principi stabiliti dal presente c.c.n.l.

La formazione non può comportare oneri economici a carico del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e sarà svolta mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività.

PARTE SECONDA

MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

5. Modelli di organizzazione e di gestione

Le parti - attraverso gli Organismi paritetici - si impegnano alla predisposizione di modelli di organizzazione e gestione esimenti dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, come previsto dall'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008.

Il modello di organizzazione e gestione, al fine di avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dovrà avere le caratteristiche indicate dai commi da 1 a 4 dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008.

L'adozione del modello di organizzazione e gestione per i datori di lavoro aventi fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 81/2008.

PARTE TERZA

ORGANISMI PARITETICI

6. Definizione e attribuzioni

Le parti convengono di attribuire le competenze previste dal D.Lgs. n. 81/2008 per gli Organismi paritetici al sistema della bilateralità del settore Socio - Sanitario come disciplinato dal c.c.n.l. sottoscritto in data 29 novembre 2011.

L'Ente bilaterale nazionale per il settore Socio – Sanitario di cui all'art. 1 del c.c.n.l. avrà compiti di coordinamento, finanziamento e supervisione, quale Organismo paritetico nazionale (di seguito OPN), sulle attività che il presente Protocollo intende attribuire agli Enti bilaterali regionali, ovvero provinciali in quanto Organismi paritetici territoriali.

L'Organismo paritetico territoriale supporta il datore di lavoro nella individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso l'adozione di un modello di organizzazione e gestione del rischio di cui al paragrafo precedente.

L'Ente paritetico svolge o promuove, in particolare:

- attività di formazione dei lavoratori, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'art. 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

- rilascio dell'attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto, tra cui l'asseverazione dell'adozione dei modelli di organizzazione e gestione di cui al paragrafo precedente.

7. Fondo di sostegno alla pariteticità, alla formazione dei datori di lavoro

Gli Organismi paritetici territoriali comunicano all'INAIL il nominativo o i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali per gli studi che non hanno individuato un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno.

Le imprese del settore nel cui ambito non è eletto l'R.L.S. partecipano al Fondo di cui all'art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008.

Il Fondo ha quali obiettivi il: a) sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al cinquanta per cento delle disponibilità, delle attività delle Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riferimento alla formazione; b) finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 del codice civile, e dei lavoratori autonomi; c) sostegno delle attività degli Organismi paritetici.

Il Fondo è finanziato da un contributo a carico dei datori di lavoro di cui all'art. 48, 3° comma, del D.Lgs. n. 81/2008 in misura pari a 2 ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso lo studio professionale e/o impresa di servizi.

Si rinvia agli accordi di cui all'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008 l'individuazione di attività per cui, essendovi equivalenti sistemi di rappresentanza o pariteticità, le imprese del settore socio sanitario, a condizione che aderiscano a tali sistemi, non sono tenute a partecipare al Fondo di cui all'art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008.

PARTE QUARTA

FORMAZIONE DEI LAVORATORI

8. Sulla base di quanto indicato al comma 1 dell'**art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 **tutti i lavoratori, quali definiti all'**art. 2 del D. Lgs. n. 81/2008**, riceveranno una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza avente particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione nel settore e del luogo di lavoro, Organi di vigilanza, controllo e assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione del settore ed in particolare alle peculiarità delle diverse aree professionali che lo compongono.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico, devono avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro/impiego;

- del trasferimento o cambiamento di mansioni;

- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'addestramento specifico dovrà essere effettuato da persone esperte e sul luogo di lavoro.

8.a) Contenuti minimi e durata della formazione per i lavoratori del settore

Per la durata ed i contenuti minimi della formazione si rinvia a quanto disposto dall'accordo in Conferenza permanente Stato-regioni sottoscritto in data 21 dicembre 2011.

9. Informazione dei lavoratori

Considerata l'importanza delle attività divulgative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro svolte dalla bilateralità, le parti convengono che la documentazione elaborata dall'Ente bilaterale nazionale del settore Socio-sanitario costituisce fonte di informazione ufficiale per i lavoratori del settore.

10. Stress da lavoro-correlato

Su tale tematica, visto quanto già definito in materia con la redazione, da parte dell'Ente bilaterale, della specifica guida informativa le parti, in coerenza con quanto previsto dal precedente articolo del presente accordo, hanno convenuto di recepire tale guida, di seguito integralmente riportata, quale strumento operativo per l'applicazione pratica della valutazione.

AGeSPI FISASCAT CISL UILTuCS

ALLEGATO 4

REGOLAMENTO O.P.P. ORGANISMO PARITETICO PROVINCIALE
ORGANISMO PARITETICO PROVINCIALE in materia di Tutela e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

STATUTO
E' costituito l'Organismo denominato "Organismo Paritetico Provinciale in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro" nel settore Gestore dei Servizi Socio-sanitari e Cure Post – Intensive denominato in breve "OPP Sociosanitario".
L'Organismo Paritetico Provinciale non ha fini di lucro e non può avere vincoli con partiti politici.

SOCI
Sono soci dell'OPP:

- le Organizzazioni Sindacali Datoriali: AGESPI
- le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori : Fisascat-Cisl, Uiltucs.

SCOPI
L'Organismo si propone:

- il sostegno alle imprese per l'attuazione degli adempimenti imposti dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche;
- la raccolta e la diffusione di informazioni, banche dati e conoscenze in materia di rischi e danni da lavoro;
- la promozione di campagne comuni di informazione, promozionali della tutela della salute e prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- la progettazione e realizzazione di azioni comuni in materia formativa per la diffusione di buone pratiche di sicurezza, tenendo conto delle esigenze dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dei datori di lavoro, dei lavoratori, dei componenti dell'organo;
- la promozione di azioni di studio e ricerca sui temi della salute, della sicurezza e delle strategie di prevenzione di particolare comune interesse;
- la gestione e l'alimentazione di informazioni, dati e notizie in uno specifico sito internet, sede ideale di comunicazione interattiva;
- promuovere, organizzare e gestire iniziative di orientamento formazione e monitoraggio in materia di sicurezza sul lavoro, con particolare riguardo nei confronti dei lavoratori;

- svolgere funzione di prima istanza di riferimento in merito a controversie, sia individuali che collettive, sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti;

- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione sia del D.Lgs. 81/2008 e proporli ai soggetti interessati, promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sul tema della salute e della sicurezza sul lavoro;

- elaborare e attivare, progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente Regione, con l'Inail e gli Enti Bilaterali, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;

- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere, che, se unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali;

- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nonché tutte le altre comunicazioni previste dai regolamenti;

- attuare le disposizioni relative ai Rappresentante Lavoratori Sicurezza Territoriale (RLST);

- orientare sulla corretta applicazione delle disposizioni legislative da parte delle aziende anche promuovendo, in collaborazione con gli enti preposti, le necessarie iniziative;

- richiedere alle aziende, notizie in merito all'attuazione dei progetti per la sicurezza nonché informazioni per azioni di monitoraggio;

- redigere motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese; le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata;

- avvalersi di un fondo appositamente istituito, per quanto attiene alle esigenze e gli aspetti amministrativi e organizzativi.

ADESIONE

L'adesione all'Organismo Paritetico è chiesta dall'azienda con domanda scritta rivolta al Consiglio e condizionata dall'esplicita approvazione dello statuto, indicando tutti gli elementi che verranno richiesti. Sulle domande di ammissione si pronuncia il Consiglio. L'adesione non dà all'impresa la qualifica di socio ma solo la possibilità di usufruire delle attività e dei servizi offerti dall'OPP.

FINANZIAMENTO O GRATUITA' SERVIZIO

Allo scopo di disporre delle risorse necessarie allo svolgimento delle attività degli RLST verrà costituito un Fondo Provinciale per la Sicurezza. Il fondo sarà alimentato dalle quote che le aziende aderenti all'OPP verseranno o da differenti modalità concordate.

Le quote che le aziende verseranno sono stabilite in un minimo di 10,00 euro per ciascun addetto occupato annualmente presso l'unità produttiva del territorio di pertinenza. L'azienda verserà inoltre un contributo fisso annuale stabilito come segue:

• 20,00 euro per aziende fino a 15 dipendenti;

• 50,00 euro per aziende da 16 a 49 dipendenti;
• 200,00 euro per aziende oltre 50 dipendenti.
Le risorse del fondo verranno utilizzate nella percentuale non inferiore all'80% per il finanziamento dell'attività del delegato/i RLST. La gestione del fondo viene affidata agli Organi dell'OPP.

QUOTE ANNUALI
L'impresa è tenuta a corrispondere nel mese di aprile di ciascun anno le quote annuali facendo riferimento ai lavoratori inseriti nel CUD annuale relativo all'anno precedente a quello di competenza del versamento, nonché ai lavoratori a qualsiasi titolo occupati nell'azienda (ex art. 2 – com. 1 – lett. a) del d. lgs 81/2008 e tutte le sue successive modifiche ed integrazioni.
Soltanto le imprese in regola con il versamento dei contributi hanno il diritto di valersi dei servizi messi a disposizione e di avvalersi dei Delegati RLST.

ORGANI DELL'ORGANISMO PARITETICO
Sono organi sociali:
a) L'Assemblea
b) Il Consiglio
c) I due Coordinatori (di cui uno di parte datoriale ed uno in rappresentanza dei lavoratori)
Ogni socio ha diritto di provvedere alla nomina o sostituzione dei propri rappresentanti all'interno del Consiglio, in ogni momento, in maniera insindacabile e discrezionale.

ASSEMBLEA
L'Assemblea dei soci è costituita da 4 rappresentanti di cui 2 (due) designati congiuntamente dalle Associazioni Sindacali Datoriali e 2 (due) designati dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori di cui 1 (uno) in rappresentanza della Fisascat-Cisl e di cui 1 (uno) in rappresentanza della UilTucs.
L'Assemblea è convocata mediante avviso spedito ai soci almeno 8 (otto) giorni prima della data prevista. L'avviso deve indicare il luogo, il giorno e l'ora della riunione, nonché gli argomenti da trattare.
L'Assemblea sia ordinaria che straordinaria dei soci sono validamente costituite, in prima convocazione, quando siano presenti la metà più due dei soci. Trascorsa un'ora da quella fissata dall'avviso, l'Assemblea si intenderà costituita in seconda convocazione e sarà valida quando siano presenti le metà più uno dei soci.
Le deliberazioni sono prese a maggioranza di voti ma con almeno un voto favorevole di ambo le parti.
Le modificazioni statutarie devono essere deliberate dall'Assemblea straordinaria che delibera sia in prima che in seconda convocazione con la unanimità dei soci presenti.
Le votazioni avverranno normalmente per alzata di mano oppure nei modi stabiliti di volta in volta dall'Assemblea.
L'Assemblea Generale dei soci è presieduta dai coordinatori o dal coordinatore presente.
I verbali sono formati dai Coordinatori e dal Segretario.
Sono di competenza dell'Assemblea Generale dei soci:
- Le deliberazioni sui problemi di importanza fondamentale per la gestione e l'organizzazione dell'OPP;
- La determinazione del numero dei componenti del Consiglio;
- Le modifiche dello Statuto;
- Determina il compenso dei componenti il Consiglio;
- Le deliberazioni annuali di approvazione del rendiconto economico –finanziario consuntivo e preventivo in base alle disposizioni vigenti per gli Enti associativi senza scopo di lucro;

- La fissazione delle quote per le aziende aderenti su proposta del Consiglio;
- L'adempimento di tutte le attribuzioni che le siano conferite dal presente statuto, da leggi e regolamenti;
- Approva i regolamenti interni.

Per l'approvazione e le modificazioni dello statuto, per l'approvazione dei regolamenti, per la determinazione del numero dei componenti del Consiglio e la loro nomina hanno diritto di voto solo i rappresentanti maggiorenni nominati dagli associati.

CONSIGLIO

Il Consiglio è composto di sei o dodici membri nominati per il 50% dalle Organizzazioni Sindacali Datoriali e per il 50% dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori.

Il Consiglio dura in carica 3 (tre) esercizi.

Al Consiglio spettano le funzioni direttive ed esecutive. Ad esso sono all'uopo conferiti i più ampi poteri per l'attuazione degli scopi, nonché di gestione ordinaria e straordinaria.

Il Consiglio :

- Nomina, tra i propri membri i due Coordinatori;
- Provvede all'amministrazione del patrimonio;
- Nomina, designa e revoca i rappresentanti in tutti i consessi, ove sia richiesto o spettante;
- Provvede a recepire e attuare le modifiche allo statuto e ai regolamenti apportate dall'Assemblea;
- Può anche delegare per un tempo determinato o indeterminato specifiche attribuzioni, per singole operazioni, a eventuali Commissioni interne,
- fissandone le direttive;
- Determina le quote che le aziende aderenti devono versare all'OPP e le sottopone per l'approvazione all'Assemblea dei soci;
- Determina il compenso dovuto ai Rappresentanti Territoriali dei Lavoratori per la Sicurezza per la loro attività e compiti affidati;
- Redige annualmente il rendiconto economico e finanziario, consuntivo e preventivo da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci.

Il Consiglio si raduna, di norma, almeno una volta ogni tre mesi. La convocazione deve essere fatta da un Coordinatore con preavviso di almeno sette giorni, da comunicarsi a tutti i componenti. In caso di urgenza, il Consiglio può essere convocato con preavviso di un giorno. Il Consiglio può essere anche convocato in ogni momento da un Coordinatore, su richiesta scritta di almeno due dei suoi soci fondatori.

Si intende decaduto dalla carica il componente del Consiglio che per tre volte consecutive e senza giustificazione ritenuta valida, non partecipi alle sedute.

Le sedute del Consiglio sono valide quando è presente la maggioranza dei componenti.

Le deliberazioni si prendono a maggioranza dei presenti col voto favorevole di almeno 2 (due) componenti per ciascuna parte.

I coordinatori possono chiamare a partecipare, senza voto, a singole riunioni del Consiglio persone di particolare competenza delle materie in discussione.

Di ogni seduta del Consiglio è redatto verbale, che viene posto in approvazione in apertura della seduta successiva, e quindi trascritto nel libro dei verbali.

COORDINATORI

I Coordinatori sono eletti dal Consiglio al suo interno.

Ai Coordinatori spetta la rappresentanza ed il coordinamento dell'OPP , attuano le decisioni del Consiglio, autorizzano i pagamenti delle spese e degli impieghi deliberati e sono autorizzati per conto dell'Organismo Paritetico a riscuotere somme rilasciandone quietanze liberatorie.
La firma spetta congiuntamente, sia nell'ordinaria amministrazione che nella straordinaria amministrazione, ai due Coordinatori.

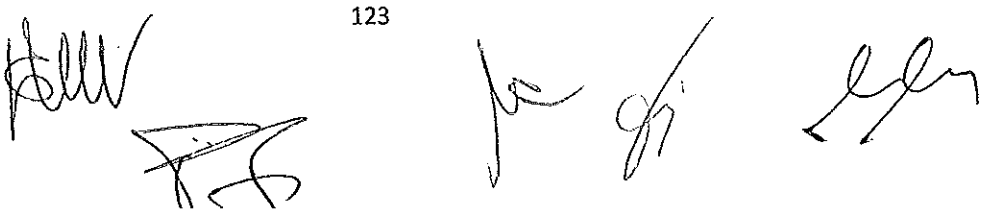
SEGRETERIA
È istituita una segreteria con funzioni di coordinamento presso AGESPI che assicura la gestione operativa corrente dei compiti sulla base delle direttive e delle decisioni degli Organi dell'OPP.

SISTEMA DELLA RAPPRESENTANZA TERRITORIALE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA
Il numero dei Rappresentanti Territoriali dei Lavoratori per la Sicurezza è stabilito nella misura di 6 (2 per ciascuna Organizzazione Sindacale dei Lavoratori). Tale numero può essere variato su decisione del Consiglio.
Le parti concordano che l'ambito operativo dei RLST è individuato in aree omogenee, con la conseguente suddivisione in zone che tengono conto della presenza di aziende del settore.

RAPPRESENTANTI TERRITORIALI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA
Il Consiglio, al fine di realizzare relazioni sindacali finalizzate all'attuazione di una politica concertata di prevenzione e protezione, vigila e coordina l'operato dei Rappresentanti Territoriali dei Lavoratori per la Sicurezza.
I Rappresentanti Territoriali sono tenuti nello svolgimento della loro attività ad operare nello spirito di una gestione non conflittuale della materia e nell'ambito dei compiti loro attribuiti dal D. Lgs n.81/08. Devono uniformarsi ai pareri, alle direttive ed alle interpretazioni adottate dal Consiglio e sono tenuti obbligatoriamente a partecipare a programmi formativi. Ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 1996, il rappresentante Territoriale dei Lavoratori per la Sicurezza dura in carica tre anni ed è rieleggibile fatta salva la possibilità dell'Organizzazione Sindacale che l'ha designato di revocarlo in qualsiasi momento.
I Rappresentanti Territoriali dei Lavoratori per la Sicurezza hanno sede presso l'OPP e svolgono la loro operatività presso gli uffici delle rispettive Organizzazioni Sindacali da cui sono stati designati.
La consultazione di tutti i documenti sulla sicurezza delle imprese avviene solo ed esclusivamente presso la sede dell'OPP.

ACCESSO DEL RAPPRESENTANTE TERRITORIALE AI LUOGHI DI LAVORO
Il Rappresentante Territoriale, ai sensi dell'art. 19, comma primo, lettera a) del Decreto Legislativo 626/94, ed in conformità al D. Lgs 81/08 accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni. Nell'espletamento di tale attribuzione è tenuto al rispetto delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda ed al rispetto del segreto imprenditoriale. Il RLST deve segnalare per iscritto al Consiglio le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro con un preavviso di almeno 20 (venti) giorni. Ricevuta la comunicazione, la Segreteria dell'OPP, previo accordo tra le parti interessate sul giorno e l'ora, provvede ad avvertire l'azienda. Alla visita in azienda potrà esser presente un esponente delle parti firmatarie il presente statuto. La visita così programmata sarà comunicata dalla Segreteria dell'OPP al datore di lavoro con almeno 15 (quindici) gg. di preavviso. In caso di infortunio il RLST può accedere in azienda dopo preavviso tramite la segreteria dell'OPP.

CONSULTAZIONE DEL RAPPRESENTANTE TERRITORIALE
In tutti i casi in cui la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, gli adempimenti in capo ai datori di lavoro in tema di consultazione



sono assolti nella sede dell'Organismo Paritetico Provinciale. Il datore di lavoro deve chiedere all'OPP la convocazione del Rappresentante Territoriale e, anche per il tramite di un esponente di AGESPI consulta il Rappresentante Territoriale che ha facoltà di formulare proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione. La Segreteria redige il verbale dell'avvenuta consultazione che, controfirmato dal Rappresentante Territoriale, è conservato presso la sede dell'OPP.

FONDO COMUNE

Il fondo comune dell'Organismo Paritetico è formato da tutti i beni che costituiscono le attività (immobili, mobili, crediti, denaro, ecc..), al netto delle passività esistenti che gravano le attività stesse, dalle quote versate dalle aziende aderenti, da tutti i contributi e
versamenti effettuati dalle aziende e da terzi, da avanzi di gestione, fondi, riserve e tutti i beni acquisiti a qualsiasi titolo, dai lasciti, donazioni, ed ogni altro provento comunque pervenuti in favore dell'OPP.

DISPOSIZIONI GENERALI

La durata dell'OPP è a tempo indeterminato. L'esercizio va dal 01.01 al 31.12 di ogni anno. Durante la vita dell'OPP, è fatto divieto di distribuire, anche in modo indiretto, utili e avanzi di gestione, nonché fondi, riserve di capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.
Lo scioglimento deve essere deliberato con almeno il voto favorevole di tre quarti degli associati. In caso di scioglimento per qualunque causa, è fatto obbligo di devolvere l'eventuale patrimonio residuo dell'Organismo ad altro Organismo con finalità analoghe o ai fini di pubblica utilità, sentito l'organismo di controllo di cui all'art. 3, comma 190, della legge 23.12.1996, n. 662, e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.
Ogni controversia che riguardi l'applicazione del presente statuto, nonché eventuali controversie tra i soci e tra questi e persone investite di cariche sociali, dopo aver esperito il tentativo di amichevole conciliazione, sarà deferita ad un collegio di Probiviri, individuati dal Consiglio, fra persone di comprovata levatura civica e morale.
Letto, approvato e sottoscritto.

AGESPI

FISASCAT- CISL E UILTUCS

ALLEGATO 5

STATUTO ENTE BILATERALE NAZIONALE

Statuto Ente bilaterale nazionale – EBIAGE NAZIONALE

Art. 1 (Costituzione)
Conformemente a quanto previsto dal vigente c.c.n.l. per i dipendenti AGeSPI è costituito l'Ente bilaterale nazionale (di seguito denominato EBIAGE NAZIONALE).
Sono soci fondatori le seguenti Organizzazioni nazionali: AGeSPI , FISASCAT-CISL e UILTUCS.

Art. 2 (Sede)
L'EBIAGE NAZIONALE ha sede in Milano.

Art. 3 (Durata)
La durata di EBIAGE NAZIONALE è illimitata.

Art. 4 (Soci)
Sono soci dell'EBIAGE NAZIONALE le Organizzazioni nazionali di cui all'art. 1 del presente Statuto.

Art. 5 (Scopi e finalità)
L'EBIAGE NAZIONALE, ai sensi degli artt. 36 e seguenti del codice civile, ha natura giuridica di Associazione non riconosciuta, e non persegue finalità di lucro.
Esso si propone lo scopo di promuovere e sostenere con le opportune iniziative di dialogo sociale tra le parti.

In particolare, EBIAGE NAZIONALE, avrà i seguenti scopi:

a) promuovere la costituzione degli Enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;

b) sostenere l'attività delle parti sociali per lo sviluppo, la diffusione e la promozione della bilateralità del settore;

c) fornire assistenza tecnica alle parti sociali per l'attivazione e la sottoscrizione di convenzioni nazionali, al fine di ottimizzare la riscossione contributiva del sistema bilaterale;

d) verificare la coerenza degli Statuti e dei regolamenti degli Enti bilaterali territoriali, con lo Statuto tipo allegato al c.c.n.l. AGeSPI, dando i relativi visti di congruità;

e) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore di cui all'Art.1 del CCNL AGeSPI, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione ed alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti socie;

f) interfacciarsi con gli EBIAGE per monitorare l'attuazione dei compiti e delle attività come previsti negli Statuti e come regolamentati dalla contrattazione collettiva nazionale;

g) assicurare attività iniziale di supporto agli EBIAGE per l'adeguamento degli Statuti e regolamenti a quanto disposto dalla contrattazione collettiva nazionale e dall'accordo sulla "governance" del 26 luglio 2010, monitorandone il completamento secondo le scadenze previste;

h) predisporre uno schema unico di bilancio tecnico e sociale, e relative strumentazioni tecniche, redatto secondo le regole individuate dalla Commissione paritetica per la bilateralità e valido per tutti gli EBIAGE che provvederanno a trasmetterlo annualmente ad EBIAGE NAZIONALE, insieme con la relazione annuale;

i) sottoporre alla Commissione paritetica per la bilateralità del settore eventuali richieste avanzate dagli EBIAGE che intendano procedere a piani di razionalizzazione, sulla base di quanto previsto dal 6° comma, lett. M), dell'accordo 26 luglio 2010;

j) predisporre una relazione annuale, da trasmettere alla Commissione paritetica per la bilateralità del settore, che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità del sistema degli EBIAGE, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio sulla regolarità contributiva;

k) promuovere, progettare e/o gestire, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;

l) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;

m) gestire l'Osservatorio nazionale previsto dal vigente c.c.n.l. AGeSPI, nonché coordinare l'attività degli Osservatori territoriali;

n) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

o) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge n. 125/1991, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;

p) raccogliere e analizzare i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/1991;

q) costituire una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli Enti bilaterali territoriali, affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;

r) rilasciare il parere di conformità per l'apprendistato in favore delle aziende che abbiano unità produttive distribuite in più di due regioni;

s) rilasciare il certificato di assistenza tecnica alle aziende che abbiano presentato a EBIAGE un piano di formazione su base nazionale, previa verifica della relativa regolarità contributiva;

t) raccogliere ed analizzare gli accordi, sulla base delle vigenti e future disposizioni legislative e di contrattazione nazionale in materia di ammortizzatori sociali, sottoscritti tra le parti sociali in materia di sostegno al reddito nonché gli esiti degli stessi;

u) proporre alla Commissione paritetica per la bilateralità del settore iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il Fondo previsto per la formazione continua (FONDO PROFESSIONI);

v) seguire lo sviluppo della somministrazione di lavoro a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;

w) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge n. 936/1986 di riforma del CNEL;

x) ricevere la notizia della elezione delle Rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione, nonché notizia della nomina degli R.L.S. o degli R.L.S.T. da parte degli OPP;

y) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del settore e le relative esperienze bilaterali;

z) predisporre uno schema di regolamento per gli Enti bilaterali territoriali da sottoporre all'approvazione della Commissione paritetica per la bilateralità del settore;

aa) richiedere in attuazione della convenzione nazionale tra l'INPS e le Organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l. AGeSPI, la trasmissione, da parte degli Enti bilaterali territoriali all'EBIAGE NAZIONALE, dello Statuto, del regolamento e del bilancio consuntivo, per verificarne la regolare costituzione ed esprimere il relativo parere di conformità, rispetto a quanto stabilito dal c.c.n.l. AGeSPI;

bb) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire ad EBIAGE NAZIONALE

Art. 6 (Osservatorio nazionale)
L'Osservatorio nazionale è lo strumento di EBIAGE NAZIONALE per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

Art. 7 (Organi)
Sono Organi di EBIAGE NAZIONALE:

- l'Assemblea dei soci;
- il Consiglio direttivo;
- la Presidenza;

- il Collegio dei revisori dei conti.

Tutte le cariche hanno la durata di quattro esercizi finanziari e permangono sino all'approvazione del bilancio del quarto esercizio.

I nuovi Organi debbono essere designati dalle Organizzazioni stipulanti entro i 30 giorni antecedenti la loro scadenza.

Gli Organi decaduti mantengono i propri poteri sino all'insediamento dei nuovi Organi.

La funzione di componente degli Organi statutari ha termine nel caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni, ovvero in caso di perdita dei requisiti di moralità di cui al terzultimo comma del presente articolo.

La decadenza si verifica anche laddove il componente dell'Organo risulti assente ingiustificato per almeno tre riunioni consecutive.

In tal caso, il socio che aveva effettuato la designazione provvede ad una nuova designazione secondo le procedure indicate nell'art. 9.

I sostituti rimangono in carica sino alla scadenza del quadriennio in corso.

Tutti i componenti degli Organi debbono possedere i requisiti di moralità previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 276/2003.

Tutti i componenti degli Organi, esclusi i soci dell'Assemblea, debbono aver maturato esperienze professionali coerenti anche in Organizzazioni sindacali e/o datoriali per almeno 24 mesi.

Il Direttore assiste alle riunioni dell'Assemblea dei soci e del Consiglio direttivo e, se presente, assume le funzioni di segretario.

Art. 8 (Assemblea dei soci)
L'Assemblea dei soci è composta dai quattro rappresentanti legali delle Organizzazioni nazionali di cui all'art. 1 del presente Statuto o loro delegati.

Le delibere dell'Assemblea dei soci saranno assunte sulla base dei criteri indicati nell'art. 10, comma 5, del presente Statuto.

Art. 9 (Poteri dell'Assemblea dei soci)
L'Assemblea dei soci:

- nomina, ai sensi dell'art. 11, gli amministratori componenti del Consiglio direttivo ed il Collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'art. 13;

- nomina il Presidente ed il Vicepresidente nel rispetto delle previsioni di cui al successivo art. 12;

- approva all'unanimità, su proposta del Consiglio direttivo, il regolamento di EBIAGE NAZIONALE

- dispone, alla unanimità, le modifiche statutarie e regolamentari, proposte dal Consiglio direttivo, anche in esecuzione di accordi espressamente pattuiti a livello nazionale dalle parti stipulanti il c.c.n.l. di AGeSPI;

- approva, su proposta del Consiglio direttivo, il bilancio consuntivo ed il budget previsionale, nonché le relative relazioni annuali, provvedendo all'invio degli stessi alle Organizzazioni socie ed alla Commissione paritetica per la bilateralità del settore, con le modalità che saranno previste nel regolamento di funzionamento dell'Ente, in conformità a quanto disposto dalla lett. L) dell'accordo sulla "Governance" del 26 luglio 2010;

- delibera i compensi per i componenti di tutti gli Organi, nonché gli emolumenti a favore del Collegio dei revisori dei conti;

- delibera, all'unanimità, lo scioglimento di EBIAGE NAZIONALE e ne nomina i liquidatori.

Art. 10 (Convocazione e validità dell'assemblea dei soci)
L'Assemblea è convocata dal Presidente o, in caso di suo impedimento, dal Vicepresidente oppure a richiesta di uno dei soci, o del Collegio dei revisori dei conti e comunque almeno due volte l'anno per approvare il bilancio consuntivo ed il bilancio previsionale.

La convocazione dell'Assemblea dei soci è fatta a mezzo lettera raccomandata o e-mail certificata da spedirsi, almeno 10 giorni prima dell'adunanza e, nei casi di urgenza, a mezzo telegramma, fax o e-mail certificata almeno 3 giorni prima dell'adunanza, con l'indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.

L'Assemblea dei soci, di volta in volta, nomina nel suo ambito il socio che la presiede.

Le sedute sono valide con la presenza di tutti i soci.

In ottemperanza al principio della pariteticità, a AGeSPI è assegnata la titolarità di tre voti rispetto al voto attribuito singolarmente a ciascuno degli altri tre soci.

Alle riunioni dell'Assemblea dei soci devono essere convocati i revisori dei conti.

Il Presidente ed il Vicepresidente assistono alle riunioni dell'Assemblea dei soci.

Art. 11 (Consiglio direttivo)
Il Consiglio direttivo è composto da 12 componenti, designati dai soci fondatori di cui all'art. 1, dei quali 6 su designazione di AGeSPI e 2 componenti per ognuna delle Organizzazioni sindacali nazionali FISASCAT-CISL e UILTUCS.

I componenti del Consiglio direttivo sono nominati dall'Assemblea.

Il Consiglio direttivo:

- predispone, per l'approvazione da parte all'Assemblea dei soci, il budget previsionale ed il bilancio consuntivo con allegate le relazioni annuali sull'andamento della gestione, dell'attività in corso e sull'attività programmata, anche rispetto agli obiettivi;

- propone all'Assemblea dei soci il regolamento di EBIAGE NAZIONALE e le eventuali modifiche da apportare allo Statuto ed al regolamento di EBIAGE NAZIONALE;

- propone all'Assemblea dei soci le linee di sviluppo dell'attività istituzionale di EBIAGE NAZIONALE e le relazioni annuali sull'attività svolta e su quella programmata per l'anno successivo;

- definisce gli accordi di collaborazione per le iniziative di cui all'art. 5 del presente Statuto, con Associazioni, enti, istituti ed altri Organismi nazionali, europei ed internazionali aventi analoghe finalità;

- indirizza e coordina la gestione di EBIAGE NAZIONALE, assumendo i provvedimenti relativi al funzionamento ed all'organizzazione interna dell'Ente;

- approva, su proposta della Presidenza, la pianta organica e l'organigramma di EBIAGE NAZIONALE in base alle esigenze operative;

- accerta il possesso dei requisiti di moralità e professionalità previsti all'art. 7 del presente Statuto;

- nomina, su proposta della Presidenza, il Direttore e provvede a stabilirne le relative competenze.

Il Consiglio direttivo è convocato dal Presidente a mezzo lettera raccomandata o e-mail certificata da inviarsi almeno 10 giorni prima della riunione, ovvero, con messaggio a mezzo telegramma, telefax o e-mail certificata, da inviarsi almeno 5 giorni prima della data della riunione.

Il Consiglio direttivo può essere convocato anche su richiesta di almeno 1/3 dei consiglieri in carica.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza dei consiglieri in carica e le relative deliberazioni sono valide qualora siano assunte con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

In caso di parità di voti, l'argomento viene ripreso in esame in una nuova riunione indetta entro i successivi 60 giorni.

In caso di ulteriore parità di voti, la proposta viene ritirata.

Art. 12 (Presidenza)
Il Presidente ha la legale rappresentanza di EBIAGE NAZIONALE e stipula i contratti deliberati dagli Organi statutari.

Il Vicepresidente sostituisce il Presidente, in caso di sua assenza o impedimento.

La Presidenza:

- è composta dal Presidente e dal Vicepresidente, che sono nominati dall'Assemblea dei soci alternativamente, nell'ambito del Consiglio direttivo, una volta tra i consiglieri rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, la volta successiva tra i consiglieri rappresentanti AGeSPI;

- nomina, in base alla procedura prevista dall'ultimo comma della lett. L) dell'accordo 26 luglio 2010, il Commissario "ad acta" per quegli Enti bilaterali territoriali i cui Organi siano decaduti per il mancato invio del bilancio consuntivo entro la data di scadenza prevista;

- sovraintende al funzionamento di EBIAGE NAZIONALE, esercitando tutte le funzioni ad essa demandate da leggi, regolamenti e dal Consiglio direttivo;

- provvede a dare esecuzione alle deliberazioni del Consiglio direttivo;

- convoca gli Organi statutari, determinando le materie da portare in discussione;

- in caso di comprovata urgenza può esercitare i poteri del Consiglio direttivo, salvo ratifica dello stesso Consiglio nella prima seduta successiva.

Art. 13 (Collegio dei revisori dei conti)
Il Collegio dei revisori dei conti è composto da 3 componenti:

- 1 con la funzione di Presidente, scelto tra i professionisti iscritti all'Albo dei revisori dei conti, di comune accordo tra i soci su designazione della parte che non esprime il Presidente di EBIAGE NAZIONALE;
- 1 designato dalle Organizzazioni sindacali;
- 1 designato da AGeSPI.

Il Collegio dei revisori verifica l'osservanza delle disposizioni statutarie, controlla l'amministrazione di EBIAGE NAZIONALE, accerta la regolare tenuta della contabilità, nonché la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri e delle scritture contabili ed allo Statuto.

Il Collegio redige la relazione sul bilancio consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola almeno 10 giorni prima della data fissata per la riunione del Consiglio indetta per l'approvazione del suddetto bilancio consuntivo.

I revisori dei conti assistono alle sedute del Consiglio direttivo e dell'Assemblea dei soci.

Art. 14 (Finanziamento)
In via ordinaria, EBIAGE NAZIONALE è finanziato mediante l'attribuzione in misura percentuale del contributo complessivo riscosso dagli Enti bilaterali territoriali, di cui all'accordo ....., stipulato tra AGeSPI e FISASCAT-CISL, UILTUCS.

In via straordinaria, EBIAGE NAZIONALE è finanziato con i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, ovvero con lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo attribuiti al patrimonio di EBIAGE NAZIONALE, da destinarsi esclusivamente al conseguimento delle finalità istituzionali di EBIAGE NAZIONALE

Art. 15 (Patrimonio sociale)
Tutti i mezzi patrimoniali di EBIAGE NAZIONALE, le sue rendite ed i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare quanto previsto dal precedente art. 14 e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, sono destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità di EBIAGE NAZIONALE

Il regime giuridico applicabile ai beni e, più in generale, al patrimonio di EBIAGE NAZIONALE, è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio di EBIAGE NAZIONALE sia durante la vita di EBIAGE NAZIONALE sia in caso di scioglimento dello stesso.

E' fatto divieto di distribuire anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale durante la vita dell'Associazione, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

Si dispone l'intrasmissibilità della quota o contributo associativo e non rivalutabilità della stessa.

Art. 16 (Esercizio sociale)
E' fatto obbligo di redigere e di approvare annualmente un rendiconto economico e finanziario secondo le disposizioni statutarie.
L'Esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno.
Il budget previsionale per il successivo esercizio deve essere approvato dall'Assemblea dei soci di EBIAGE NAZIONALE entro il 15 dicembre dell'anno precedente, il bilancio consuntivo dell'esercizio precedente entro il 30 aprile dell'anno successivo.
Il prelievo, l'erogazione ed il movimento di fondi di EBIAGE NAZIONALE devono essere effettuati con firma abbinata del Presidente e del Vicepresidente.
Ai fini della regolare e corretta gestione di EBIAGE NAZIONALE potranno altresì essere demandati al Direttore prelievi, erogazioni e movimenti ordinari nei limiti ed alle condizioni che verranno stabiliti dal Consiglio direttivo.

Art. 17 (Scioglimento - Cessazione)
In caso di scioglimento dell'EBIAGE NAZIONALE o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, ed esclusa in ogni caso qualsiasi attribuzione, anche parziale, ai soci, sarà devoluto dai liquidatori, per la realizzazione di attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono gli scopi dell'EBIAGE NAZIONALE ad altra Associazione con finalità analoghe.

Art. 18 (Regolamento)
Per l'attuazione del presente Statuto EBIAGE NAZIONALE si doterà di un regolamento amministrativo e funzionale, che dovrà essere approvato dal Consiglio direttivo.

Art. 19 (Rinvio alle leggi)
Per quanto non previsto dal presente Statuto, si applicano le norme di legge relative alle Associazioni non riconosciute.

ALLEGATO 6

STATUTO TIPO DELL'ENTE BILATERALE TERRITORIALE EBIAGE

Visto l'art. 36 e seguenti del codice civile;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro, per i dipendenti da aziende di cui all'Art. 1 del CCNL AGeSPI, che prevede la costituzione dell'Ente bilaterale territoriale, è approvato il seguente:

Statuto dell'Ente bilaterale territoriale della provincia di ....

Art. 1 (Costituzione)
L'Ente bilaterale territoriale del ..... della provincia di ...., di seguito denominato EBIAGE, costituito conformemente a quanto previsto dal c.c.n.l AGeSPI, ai sensi dell'art. 36 cod. civ. e seguenti, ha natura giuridica di Associazione non riconosciuta, non persegue finalità di lucro e può avere carattere assistenziale e mutualistico.

Art. 2 (Sede)
L'EBIAGE ha sede in .... via .... n. ....

L'EBIAGE potrà istituire sedi secondarie e uffici, nell'ambito della stessa provincia/territorio di riferimento.

Art. 3 (Scopi)
L'EBIAGE ha i seguenti scopi:

a) istituire e gestire l'Osservatorio provinciale;

b) promuovere e gestire, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, avvalendosi anche di risorse previste dalle normative;

c) svolgere le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;

d) ricevere dalle Associazioni imprenditoriali territoriali e dalle corrispondenti Organizzazioni sindacali, gli accordi applicativi in materia di contratti di inserimento/reinserimento, nonché le comunicazioni, da parte dei datori di lavoro, delle relative assunzioni;

e) ricevere le intese realizzate a livello territoriale che determinino, per specifiche figure professionali, periodi di apprendistato più ampi di quelli previsti dal c.c.n.l..... oppure, nel caso di apprendistato in formazione esclusivamente aziendale, le intese che possono riguardare l'inserimento di profili formativi specifici non ricompresi nel c.c.n.l.;

f) svolgere le funzioni in materia di emersione e riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia, in base alle normative vigenti;

g) svolgere le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato, come previsto dal vigente c.c.n.l. AGeSPI;

h) assolvere i compiti espressamente previsti dal c.c.n.l. AGeSPI, dai contratti e accordi collettivi interconfederali, nazionali e territoriali definiti dalle parti sociali e dalle leggi;

i) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;

l) interventi per il sostegno dei redditi di lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori e delle imprese;

m) provvidenze a favore dei lavoratori anche finalizzate alla stabilizzazione dell'occupazione;

n) i compiti ad esso demandati dalla contrattazione collettiva o dalle leggi in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

o) lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;

p) riceve la notizia della elezione delle nomine delle rappresentanze sindacali all'atto della loro costituzione;

Inoltre, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori che favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Inoltre, l'Ente provvederà a:

a) istituire la banca dati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche in sinergia con altri Enti Bilaterali del settore e per il monitoraggio del mercato del lavoro;

b) monitorare il ricorso al lavoro temporaneo ed al contratto a tempo determinato;

c) attivare, in seno all'Ente della funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

d) svolgere, attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, le funzioni previste dal CCNL in materia di:

- tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, attraverso l'Organismo Paritetico Provinciale (O.P.P.) nel rispetto del D. Lgs 81/08, nonché promuove il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST);

- orario di lavoro relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità;

- rapporti di lavoro part-time relativamente al lavoro ripartito ed ai contratti a tempo parziale della durata di otto ore settimanali, ovvero degli eventuali accordi territoriali in materia;

- certificazione dei rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 76 D.lgs 276 del 2003;

- supporto in materia di conciliazione ed arbitrato;

- ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi.

Art. 4 (Finanziamento dell'EBIAGE)
L'EBIAGE della provincia di .... è finanziato attraverso i contributi versati dalle aziende e dai lavoratori, previsti dal c.c.n.l. AGeSPI.

Il 15% del contributo complessivo riscosso è destinato direttamente al finanziamento di EBIAGE NAZIONALE

La percentuale di cui al precedente comma è ridotta al 10%, applicando la convenzione nazionale sottoscritta tra l'INPS e le parti stipulanti il c.c.n.l. AGeSPI.

Art. 5 (Durata)
La durata dell'EBIAGE è a tempo indeterminato.

Art. 6 (Soci)
Sono soci dell'EBIAGE: la ..... della provincia di ...., la FISASCAT-CISL della provincia di ...., la UILTUCS della provincia di ....

Art. 7 (Beneficiari)
I beneficiari delle tutele e delle attività svolte dall'EBIAGE ai sensi dell'art. 3 del presente Statuto sono le imprese e i lavoratori che abbiano ottemperato ai versamenti contributivi previsti dal c.c.n.l. AGeSPI, nonché le parti socie e le loro articolazioni di rappresentanza.

Art. 8 (Organi)
Gli Organi dell'EBIAGE, nel cui ambito dovrà essere riconosciuta omogenea e paritetica rappresentatività di tutti gli interessi dei soci, sono:

1) l'Assemblea dei soci;

2) la Presidenza;

3) il Consiglio direttivo;

4) il Collegio dei revisori dei conti.

Tutte le cariche sono elettive, hanno la durata di 4 esercizi finanziari e permangono sino all'approvazione del bilancio del quarto esercizio.

I nuovi componenti degli Organi debbono essere designati dalle Organizzazioni stipulanti entro i 30 giorni antecedenti la loro scadenza.

La funzione di componente degli Organi statutari ha termine anche nel caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni, ovvero in caso di perdita dei requisiti di moralità di cui al penultimo comma del presente articolo.

La decadenza si verifica anche laddove il componente dell'Organo risulti assente senza giustificato motivo per almeno tre riunioni consecutive.

In tal caso, il socio che aveva effettuato la designazione provvede ad una nuova designazione secondo le procedure indicate nell'art. 10.

I sostituti rimangono in carica sino alla scadenza del quadriennio in corso.

Tutti i componenti degli Organi debbono possedere i requisiti di moralità previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d), D. Lgs. n. 276/2003.

Tutti i componenti degli Organi, esclusi i soci dell'Assemblea, debbono aver maturato esperienze professionali coerenti anche in Organizzazioni sindacali e/o datoriali per almeno 24 mesi.

Art. 9 (Assemblea dei soci)
L'Assemblea dei soci è composta dai quattro rappresentanti legali delle Organizzazioni di cui all'art. 6, o loro delegati.

Le delibere dell'Assemblea dei soci saranno assunte sulla base dei criteri indicati nell'art. 11, comma 5 del presente Statuto.

Art. 10 (Poteri dell'Assemblea dei soci)
L'Assemblea dei soci:

a) nomina, ai sensi dell'art. 12, gli amministratori componenti del Consiglio direttivo ed il Collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'art. 14;

b) nomina il Presidente ed il Vicepresidente nel rispetto delle previsioni di cui al successivo art. 13;

c) approva all'unanimità, su proposta del Consiglio direttivo, il regolamento dell'EBIAGE, in coerenza con i criteri definiti dall'accordo 26 luglio 2010;

d) dispone, alla unanimità, le modifiche statutarie e regolamentari, proposte dal Consiglio direttivo, anche in esecuzione di accordi espressamente pattuiti a livello nazionale dalle parti stipulanti il c.c.n.l. AGeSPI;

e) approva, su proposta del Consiglio direttivo, il bilancio consuntivo ed il budget previsionale redatti secondo lo schema unico definito a livello nazionale, nonché la relazione annuale, disponendo per il contestuale invio degli stessi a EBIAGE NAZIONALE;

f) delibera gli eventuali compensi per i componenti di tutti gli Organi, nonché gli eventuali emolumenti a favore del Collegio dei revisori dei conti;

g) delibera, all'unanimità, lo scioglimento dell'EBIAGE e ne nomina il liquidatore;

h) delibera, su proposta del Consiglio direttivo, le linee di sviluppo dell'attività istituzionale dell'EBIAGE, le relazioni annuali sull'attività svolta e su quella programmata per l'anno successivo;

i) delibera sul piano di razionalizzazione di cui alla lett. m), comma 6 dell'accordo 26 luglio 2010;

j) prende atto della decadenza degli altri Organi ai sensi dell'art. 16, ultimo comma, del presente Statuto;

k) delibera il bilancio consuntivo e la relazione annuale predisposti dal Commissario "ad acta" nella fattispecie indicata dall'art. 16, ultimo comma del presente Statuto.

Art. 11 (Convocazione e validità dell'Assemblea dei soci)
L'Assemblea è convocata dal Presidente o, in caso di suo impedimento, dal Vicepresidente oppure a richiesta di uno dei soci, o del Collegio dei revisori dei conti e comunque almeno due volte l'anno per approvare il bilancio consuntivo ed il budget previsionale, nonché nelle fattispecie indicate nell'art. 10, penultima ed ultima alinea del presente Statuto.

La convocazione dell'Assemblea dei soci è fatta a mezzo lettera raccomandata o e-mail certificata da spedirsi, almeno 10 giorni prima dell'adunanza e, nei casi di urgenza, a mezzo telegramma, fax o e-mail certificata almeno 3 giorni prima dell'adunanza, con l'indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.

L'Assemblea dei soci, di volta in volta, nomina nel suo ambito il socio che la presiede.

Le sedute sono valide con la presenza di tutti i soci.

In ottemperanza al principio della pariteticità, ad AGeSPI è assegnata la titolarità di 3 voti rispetto al voto attribuito singolarmente a ciascuno degli altri 3 soci.

Alle riunioni dell'Assemblea dei soci devono essere convocati i revisori dei conti.

Il Presidente ed il Vicepresidente assistono alle riunioni dell'Assemblea dei soci.

Il Presidente dell'Assemblea designa il segretario, che redigerà il verbale della riunione.

Art. 12 (Consiglio direttivo)
Il Consiglio direttivo è composto da 6 componenti, designati dai soci di cui all'art. 6, dei quali 3 su designazione di AGeSPI e 1 componente per ognuna delle Organizzazioni sindacali FISASCAT-CISL e UILTUCS.

I componenti del Consiglio direttivo sono nominati dall'Assemblea.

Il Consiglio direttivo:
- predispone il budget previsionale ed il bilancio consuntivo, redatti secondo lo schema tipo definito al livello nazionale, affinché siano sottoposti all'approvazione dell'Assemblea dei soci;
- propone all'Assemblea dei soci le modifiche da apportare allo Statuto ed al regolamento dell'Ente;
- propone all'Assemblea dei soci le linee di sviluppo dell'attività istituzionale dell'Ente, le relazioni annuali sull'attività svolta e su quella programmata per l'anno successivo;
- propone all'Assemblea dei soci il regolamento dell'Ente, predisposto secondo i criteri definiti al livello nazionale;
- indirizza e coordina la gestione dell'Ente, assumendo i provvedimenti relativi al funzionamento ed all'organizzazione interna dello stesso;
- predispone una relazione annuale, allegata al bilancio consuntivo, sull'andamento della gestione, anche rispetto agli obiettivi, e sull'andamento dell'attività in corso, per l'approvazione dell'Assemblea dei soci;
- approva, su proposta della Presidenza, la pianta organica dell'Ente in base alle esigenze operative;
- predispone, ove necessario, il piano di razionalizzazione al fine di ottimizzare i costi di gestione, da sottoporre alla Commissione paritetica nazionale per la bilateralità del settore;
- assicura il rispetto di quanto previsto alla lett. H) dell'accordo 26 luglio 2010 quando ne ricorrano i presupposti.

Il Consiglio direttivo è convocato dal Presidente a mezzo lettera raccomandata o e-mail certificata da inviarsi almeno 10 giorni prima della riunione, ovvero, con messaggio a mezzo telegramma, telefax o e-mail certificata, da inviarsi almeno 5 giorni prima della data della riunione.

Il Consiglio direttivo può essere convocato anche su richiesta di almeno 1/3 dei consiglieri in carica.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza dei consiglieri in carica e le relative deliberazioni sono valide qualora siano assunte con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

In caso di parità di voti, l'argomento viene ripreso in esame in una nuova riunione indetta entro i successivi 60 giorni.

In caso di ulteriore parità di voti, la proposta viene ritirata.

Art. 13 (Presidenza)
Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'EBIAGE e stipula i contratti deliberati dagli Organi statutari.

Il Vicepresidente sostituisce il Presidente, in caso di sua assenza o impedimento.

La Presidenza:
- è composta dal Presidente e dal Vicepresidente, che sono eletti dall'Assemblea dei soci alternativamente, nell'ambito del Consiglio direttivo, una volta tra i consiglieri rappresentanti

le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, la volta successiva tra i consiglieri rappresentanti AGeSPI;
- sovrintende al funzionamento dell'EBIAGE, esercitando tutte le funzioni ad essa demandate da leggi, regolamenti e dal Consiglio direttivo;
- provvede a dare esecuzione alle deliberazioni del Consiglio direttivo;
- convoca gli Organi statutari, determinando le materie da portare in discussione;
- in caso di comprovata urgenza può esercitare i poteri del Consiglio direttivo, salvo ratifica dello stesso Consiglio nella prima seduta successiva.

Art. 14 (Collegio dei revisori dei conti)
Il Collegio dei revisori dei conti è composto da 3 componenti:

- 1 con la funzione di Presidente, scelto tra i professionisti iscritti all'Albo dei revisori dei conti istituiti presso il Ministero di grazia e giustizia, di comune accordo tra i soci;

- 1 designato dalle Organizzazioni sindacali;

- 1 designato da.

Il Collegio dei revisori verifica l'osservanza delle disposizioni statutarie, controlla l'amministrazione dell'EBIAGE, accerta la regolare tenuta della contabilità, nonché la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri e delle scritture contabili ed allo Statuto.

Il Collegio redige la relazione sul bilancio consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola almeno 10 giorni prima della data fissata per la riunione del Consiglio direttivo indetta per l'approvazione del suddetto bilancio consuntivo.

I revisori dei conti assistono alle sedute del Consiglio direttivo e dell'Assemblea dei soci.

Art. 15 (Patrimonio sociale)
Tutti i mezzi patrimoniali dell'EBIAGE, le sue rendite ed i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare le risorse dell'EBIAGE, e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'EBIAGE, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, e così i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità del c.c.n.l... AGeSPI , i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio dell'EBIAGE, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità dell'EBIAGE o accantonati, se ritenuto necessario o opportuno, per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'EBIAGE, è quello del "Fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I soci non hanno diritto a titolo alcuno sul patrimonio dell'EBIAGE sia durante la vita dell'EBIAGE che in caso di scioglimento dello stesso.

E' fatto divieto di distribuire anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale durante la vita dell'Associazione, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

Si dispone l'intrasmissibilità e non rivalutabilità della quota o contributo associativo.

Art. 16 (Esercizio e bilancio)
E' fatto obbligo di redigere e di approvare annualmente un rendiconto economico e finanziario secondo le disposizioni statutarie, nel rispetto dei criteri individuati alla lett. L), 1° comma dell'accordo 26 luglio 2010.

L'esercizio dell'EBIAGE inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno.

Il budget previsionale per il successivo esercizio deve essere approvato dall'Assemblea dei soci dell'EBIAGE entro il 15 dicembre dell'anno precedente, il bilancio consuntivo dell'esercizio precedente entro il successivo 30 aprile.

Al bilancio consuntivo deve essere allegata la situazione patrimoniale.

Il prelievo, l'erogazione ed il movimento di fondi dell'EBIAGE devono essere deliberati congiuntamente dal Presidente e dal Vicepresidente.

Il bilancio consuntivo, accompagnato dalle relazioni del Consiglio direttivo e del Collegio dei revisori dei conti, deve essere inviato, entro 3 mesi dalla data di scadenza prevista per la sua approvazione dal 3° comma del presente articolo, a EBIAGE NAZIONALE, pena la decadenza degli Organi, esclusa l'Assemblea, e la nomina di un Commissario "ad acta" da parte di EBIAGE NAZIONALE

Art. 17 (Scioglimento)
Nel caso di scioglimento per qualsivoglia motivo, l'intero patrimonio dell'EBIAGE una volta procedutosi all'integrale pagamento degli eventuali debiti, ed esclusa in ogni caso qualsiasi attribuzione, anche parziale, ai soci, sarà devoluto dai liquidatori, sulla base di apposito accordo, a favore di altra Associazione con finalità analoghe a quelle perseguite dall'EBIAGE.

In caso di scioglimento l'Assemblea dei soci nomina all'unanimità il liquidatore.

Art. 18 (Regolamento delle attività dell'EBIAGE)
Le attività dell'EBIAGE ed ogni altra materia attinente allo svolgimento delle stesse, sono disciplinate oltre che dal presente Statuto, da apposito regolamento predisposto dal Consiglio direttivo ed approvato dall'Assemblea, in coerenza con quanto previsto dall'accordo 26 luglio 2010.

Art. 19 (Disposizioni finali)
Per tutto quanto non previsto dal presente Statuto e dal regolamento delle attività, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, e segnatamente quelle in materia di Associazioni di tendenza senza scopo di lucro.

In ogni caso, per solidale irrevocabile volontà delle parti stipulanti l'interpretazione e l'applicazione delle disposizioni statutarie, regolamentari e di legge, dovrà tenere in preminente considerazione ed apprezzamento il testo, lo spirito e le ampie riconosciute finalità del c.c.n.l. AGeSPI.

Modifiche dello Statuto, degli scopi sociali, della messa in liquidazione delle attività, delle modalità di contribuzione, potranno essere deliberate solo in rapporto a disposizioni espressamente pattuite a livello nazionale dalle parti stipulanti il c.c.n.l. AGeSPI, o a livello territoriale previo conforme parere, a pena di nullità, della Commissione paritetica nazionale per la bilateralità.

ALLEGATO 7

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente bilaterale territoriale del presente CCNL.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

a) per i datori di lavoro, da un rappresentante AGESPI competente per territorio;

b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente contratto della FISASCAT-CISL o della UILTUCS, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

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

L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione la Commissione paritetica territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del decreto legislativo n. 80/1998.

Il termine previsto dall'art. 37 del decreto legislativo n. 80/1998 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione paritetica territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 cod. proc. civ. come modificati dalla legge n. 533/1973 e dai decreti legislativi n. 80/1998 e n. 387/1998.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

2) la presenza dei Rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione provinciale del lavoro;

3) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 cod. civ., 410 e 411 cod. proc. civ. come modificati dalla legge n. 533/1973 e dal D. Lgs. n. 80/1998 e dal decreto legislativo n. 387/1998 in sede di Commissione paritetica territoriale di conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione paritetica territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 15.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Dichiarazione a verbale
Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio 2013, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione paritetica territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ..

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con i contenuti previsti nel precedente art. 37.

In caso di mancata comparizione di una delle parti, la Commissione di conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il Collegio arbitrale di cui al successivo art. 38.

(Collegio arbitrale)

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 cod. proc. civ. o all'art. 37, del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

A tal fine è istituito a cura delle Associazioni territoriali, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente 1° comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale AGESPI territorialmente competente, un altro designato dalla Organizzazione sindacale territoriale FISASCAT e UILTUCS a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;

b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;

c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412-quater.

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio 2014, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

(Collegio arbitrale)

Ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente 1° comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.

L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale AGESPI territorialmente competente, un altro designato dalla Organizzazione sindacale territoriale FISASCAT e UILTUCS a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le Organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;

b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei Procuratori di queste;

c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4 novembre 2010, n. 183 e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 cod. proc. civ. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.

In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, il Collegio arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi dell'art. 38-bis, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412-quater cod. proc. civ..

Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

Dichiarazione a verbale
Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Art. 38 bis *(Clausola compromissoria)*

Ai sensi dell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui all'art. delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del "mobbing", delle molestie sessuali e degli istituti di cui alla Sezione IV, Titolo V, Capo IX.

La clausola di cui al 1° comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di

stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata.

(Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali)

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

ALLEGATO 8

CERTIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

La Commissione di certificazione dell'Ente bilaterale della provincia di ....

Visti gli artt. 68 e da 75 a 84 del decreto legislativo n. 276/2003, così come modificati dal decreto legislativo n. 251/2004, dalla legge n. 266/2005 e dalla legge n. 183/2010;

Visti gli artt. 30 e 31 della legge n. 183/2010;

Visti gli artt. 410 e ss. del codice di procedura civile, così come modificati dalla legge n. 183/2010;

Visto l'art. 27, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2008, come successivamente modificato ed integrato;

Considerata la circolare INPS n. 71 del 1° giugno 2005, che ha fornito indicazioni in merito alla costituzione e al funzionamento delle Commissioni di certificazione;

Considerata la direttiva del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali del 18 settembre 2008, che ha inteso rilanciare la filosofia preventiva e promozionale di cui al decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 contenente misure di razionalizzazione delle funzioni ispettive e di vigilanza in materia di previdenza sociale e di lavoro a norma dell'art. 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30;

Considerate le sentenze del Consiglio di Stato n. 1842 del 22 febbraio 2009 e n. 736 del 9 febbraio 2009 in tema di accesso agli atti e tutela della riservatezza;

Ritenuto, pur in assenza di una specifica norma di legge, di dover adottare un regolamento interno che disciplini e renda pubbliche la procedura di certificazione e le modalità di funzionamento della Commissione stessa;

Dispone, nella seduta del .... e con votazione unanime, l'adozione del presente regolamento:

Regolamento della Commissione di certificazione

costituita presso l'EBIAGE della provincia di ....

Art. 1 (Costituzione e sede)

1. Ai sensi dell'art. 76, comma 1, lett. a) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (in seguito denominato "decreto legislativo"), è istituita la Commissione di certificazione presso l'EBIAGE della provincia di ....

Art. 2 (Composizione e competenze della Commissione)

1. La Commissione è composta da un Presidente, scelto congiuntamente tra ex giudici, avvocati, professori universitari giuslavoristi o funzionari della Direzione provinciale del lavoro, e da altri

sei componenti, dei quali tre su designazione di AGeSPI e tre su designazione delle Organizzazioni sindacali ...

2. Al fine di garantire l'operatività della Commissione sono, inoltre, designati 6 componenti supplenti, dei quali 3 su designazione di AGeSPI e 3 su designazione delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL AGeSPI.

3. La Commissione esercita le competenze assegnate dal c.c.n.l. AGeSPI.

4. Ai sensi dell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, in caso di certificazione di clausole compromissorie le parti, davanti alla Commissione di certificazione, possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale o professionale cui abbiano conferito mandato.

Art. 3 (Norme relative ai componenti della Commissione)

1. Sono componenti effettivi della Commissione i soggetti di cui all'art. 2, comma 1, del presente regolamento.

2. I componenti effettivi e supplenti della Commissione di certificazione devono essere in possesso dei requisiti di moralità di cui all'art. 5, comma 1, lett. d) del D.Lgs. n. 276/2003 e dei requisiti minimi di professionalità che consentano l'espletamento del mandato nella piena consapevolezza e conoscenza degli ambiti in cui opera la Commissione di certificazione.

3. Fatte salve le previsioni legislative già previste da specifiche norme di legge, per requisito minimo si intende l'aver maturato esperienze professionali per almeno 24 mesi, anche all'interno di Associazioni sindacali o di categoria, in ruoli coerenti con i compiti della Commissione di certificazione.

4. I componenti della Commissione di certificazione sono tenuti ad astenersi dal partecipare in qualsiasi forma alle attività della Commissione che ineriscano alla trattazione, discussione o decisione di pratiche di certificazione che possano coinvolgere interessi propri.

5. Nel caso in cui si verifichi quanto previsto dal precedente comma 4, l'interessato comunicherà tempestivamente la propria motivata astensione alla Commissione ed il Presidente provvederà alla sua sostituzione, convocando altro componente effettivo o supplente designato dalla parte che aveva provveduto alla designazione del componente astenuto.

6. La funzione di componente, effettivo o supplente, della Commissione ha termine nel caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di dimissioni, ovvero in caso di perdita dei requisiti di moralità di cui al 2° comma del presente articolo.

Art. 4 (Commissioni istruttorie)

1. La Commissione può costituire una o più Commissioni istruttorie per lo svolgimento delle attività, preliminari a quelle di vera e propria certificazione.

2. Tale Commissione ha compiti esclusivamente istruttori e non deliberativi; provvede in particolare all'esame delle istanze assegnatele a tal fine dal Presidente ed alla predisposizione e verbalizzazione di osservazioni e proposte da sottoporre alla Commissione; può altresì essere

incaricata dal Presidente di espletare l'audizione delle parti, nel rispetto delle disposizioni del presente regolamento, redigendone verbale e riferendone per i seguiti in Commissione.

3. In ogni caso, la Commissione delibera in maniera autonoma e non risulta in alcun modo vincolata dalle valutazioni delle Commissioni istruttorie.

4. Ai componenti delle Commissioni del presente articolo si applicano le previsioni contenute nell'art. 3, commi 2, 3 e 4 del presente regolamento.

5. Nel caso in cui si verifichi quanto previsto dal precedente art. 3, comma 4, l'interessato comunicherà tempestivamente la propria motivata astensione alla Commissione ed il Presidente provvederà alla sua sostituzione.

Art. 5 (Sottocommissioni)

1. In relazione al carico di lavoro della Commissione, riferibile sia al numero delle istanze sia al grado di complessità e di difficoltà dei casi prospettati, e alla necessità di assicurare il rispetto del termine di legge per la conclusione dei procedimenti di certificazione, il Presidente della Commissione può costituire una o più Sottocommissioni di certificazione.

2. Ciascuna Sottocommissione ha compiti autonomi di certificazione ed opera con almeno 2 componenti, uno di parte datoriale ed uno di parte sindacale.

3. La Sottocommissione è presieduta dal Presidente della Commissione di certificazione.

Art. 6 (Validità delle sedute e delle delibere della Commissione e delle Sottocommissioni)

1. Per la validità delle sedute della Commissione, ferma restando la garanzia di composizione paritetica, è richiesta la presenza del Presidente e di almeno due componenti, uno espressione di parte datoriale ed uno espressione di parte sindacale.

2. La Commissione delibera a maggioranza dei componenti presenti.

Art. 7 (Modalità operative e disposizioni generali in tema di avvio delle procedure)

1. L'istanza di avvio delle procedure è formulata per iscritto in conformità al modello e secondo le istruzioni pubblicate all'indirizzo Internet dedicato (l'EBIAGE). La Commissione approva periodicamente la modulistica necessaria per l'espletamento delle proprie attività, e pubblica quella di eventuale utilità per le parti istanti al medesimo indirizzo Internet.

2. L'istanza è presentata alla Commissione mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, ovvero - ove venga attivata - secondo posta elettronica certificata (PEC) o anche mediante consegna a mano. In quest'ultimo caso verrà rilasciata ricevuta in merito all'avvenuta ricezione.

3. La segreteria della Commissione acquisisce l'istanza e provvede a registrare con numerazione progressiva gli estremi della stessa in un apposito registro.

Art. 8 (Norme in materia di accesso agli atti)

1. Oltre ai componenti della Commissione, che accedono alla documentazione inerente l'attività della Commissione senza particolari formalità, tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la

comunicazione di inizio del procedimento hanno facoltà di accedere alla suddetta documentazione e di prenderne visione, previa richiesta scritta al Presidente, che adotterà le disposizioni del caso.

2. A tutela del diritto alla riservatezza del prestatore di lavoro, eventualmente parte della procedura di certificazione, la Commissione non consente al datore di lavoro la visione e/o l'estrazione di copia dell'eventuale verbale di audizione del prestatore di lavoro.

3. La tutela di cui al comma 2 viene meno nel caso in cui il prestatore di lavoro manifesti l'intenzione di procedere giudizialmente per fatti relativi al contratto oggetto della procedura di certificazione.

4. In ogni caso, resta salvo l'obbligo di esibizione del verbale a seguito di apposito provvedimento e/o richiesta dell'autorità giudiziaria.

5. Nel caso in cui il datore di lavoro presenti una pluralità di istanze di certificazione, la Commissione valuterà l'opportunità di concedere allo stesso, a seguito di apposita richiesta, copia dei verbali compilati dai prestatori di lavoro, comunque sempre previo oscuramento dei dati anagrafici e di quanto risultasse necessario al fine di garantire l'anonimato di questi ultimi.

Art. 9 (Requisiti essenziali dell'istanza)

1. Sono requisiti essenziali dell'istanza:

a) l'esatta individuazione delle parti richiedenti, del loro domicilio e della sede o della dipendenza dell'azienda interessata;

b) l'indicazione del contratto in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, la prestazione di lavoro, per il quale si richiede la certificazione e della specifica qualificazione negoziale delle parti;

c) l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione;

d) l'allegazione di copia del contratto (o di sua bozza), contenente i dati anagrafici e fiscali delle parti;

e) la dichiarazione esplicita che non vi sono altri procedimenti certificatori e ispettivi pendenti e che non sono stati emessi precedenti provvedimenti ispettivi o di diniego di certificazione sulla medesima istanza, oppure, in caso di sussistenza di tali provvedimenti, l'allegazione di copia degli stessi o dei relativi riferimenti identificativi;

f) la sottoscrizione in originale delle parti e, nel caso che una o entrambe le parti stesse non siano persone fisiche, l'indicazione della legale qualità dei firmatari, corredata di idonea procura;

g) l'allegazione di copia del documento di identità dei firmatari.

Art. 10 (Comunicazione alla DPL, registrazione e conservazione)

1. Non appena pervenuta l'istanza di certificazione, ai sensi e agli effetti di cui all'art. 78, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 276/2003, e fermo restando quanto disposto dall'art. 8, comma 1, del presente regolamento in merito all'accesso alla documentazione da parte dei soggetti pubblici interessati, la Commissione di certificazione comunica alla Direzione provinciale del lavoro l'inizio del procedimento, fornendo un documento di "inizio del procedimento" con indicazione delle parti e della loro sede, residenza o domicilio, oltre che della data di ricevimento dell'istanza da parte della Commissione e della data in cui tale istanza sarà discussa.

2. Ai medesimi effetti, qualora la Commissione debba richiedere alle parti interessate documentazione integrativa necessaria, la comunicazione alla DPL è tardata al momento della ricezione della stessa.

3. L'eventuale richiesta di documentazione integrativa deve essere spedita dalla Commissione alle parti interessate entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla ricezione dell'istanza. La segreteria della Commissione acquisisce il fascicolo e provvede a registrare gli estremi dell'istanza in un registro anche informatico appositamente istituito, nel quale viene elencata la documentazione afferente e vengono annotate tutte le successive fasi procedurali.

4. La conservazione dei contratti certificati e dei relativi fascicoli potrà avvenire attraverso idonee modalità di archiviazione e custodia dei documenti e con modalità tali da garantire comunque la sicurezza dei dati personali ivi contenuti a mente della vigente normativa. Il termine minimo di conservazione dei contratti e della relativa documentazione di cui all'art. 78, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 decorre dalla data di estinzione del rapporto giuridico costituito mediante il contratto oggetto di certificazione. Detta conservazione avviene presso la sede della Commissione per la durata di cinque anni dalla data di estinzione del contratto certificato.

Art. 11 (Vaglio preliminare)

1. Il Presidente, nel rispetto dell'ordine cronologico determinato dalla data di presentazione, procede alla valutazione della regolarità e completezza delle istanze ai sensi degli artt. 6 e 9 del presente regolamento e, qualora le stesse risultino irregolari o carenti, provvede a richiedere alle parti le integrazioni del caso, comunicando loro la contestuale sospensione del termine di cui all'art. 78, comma 2, lett. b) del decreto legislativo.

Art. 12 (Calendarizzazione dei lavori)

1. Il Presidente, verificata la regolarità e completezza delle istanze ovvero acquisite le necessarie integrazioni, redige il calendario dei lavori della Commissione, fissando le date delle sedute ed inserendovi le istanze stesse. A tal fine tiene conto del numero e del grado di complessità delle domande pervenute, della eventuale opportunità di prevederne la trattazione in più sedute, della distribuzione del carico di lavoro a una o più Sottocommissioni ai sensi degli articoli che precedono e della necessità di concludere il procedimento nei termini di legge, salvo quanto previsto dall'art. 10 del presente regolamento. Ove necessario, provvede a convocare le parti per l'audizione dinanzi alla Commissione di certificazione ovvero alla Commissione istruttoria, ove costituita, indicando la data e l'ora stabilite. La comunicazione del calendario delle sedute con l'indicazione delle relative pratiche rivolta alla Direzione provinciale del lavoro ha valore di comunicazione di inizio del procedimento ai sensi dell'art.

78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo e può essere effettuata tramite fax o posta elettronica.

Art. 13 (Convocazione delle Commissioni e comunicazioni)

1. Il Presidente convoca la Commissione o, se del caso, la Sottocommissione comunicando ai componenti effettivi, a mezzo posta, a mezzo telefax o a mezzo posta elettronica ai rispettivi recapiti, la data della seduta e l'elenco delle pratiche inserite nell'ordine del giorno, almeno 1 volta al mese.

Art. 14 (Istruttoria sostanziale)

1. La Commissione, ove ritenuto necessario, può richiedere, tramite comunicazione scritta, chiarimenti e/o integrazioni alle parti, e/o convocarle per l'audizione dinanzi alla Commissione di certificazione ovvero alla Commissione istruttoria, ove costituita, indicando la data e l'ora stabilite.

2. Le parti intervengono direttamente all'audizione. La parte impossibilitata comunica le motivazioni del caso, con l'eventuale documentazione probatoria, al Presidente o al Commissario istruttore, che decide per il rinvio, nel rispetto dei termini di cui al successivo art. 16, dandone atto nel corso della seduta della Commissione.

3. Le parti vengono sentite tra loro disgiuntamente.

4. Nel caso risultassero attivate contestualmente da parte del medesimo datore di lavoro una pluralità di procedure di certificazione, la Commissione potrà procedere, ove ritenuto opportuno, all'audizione contemporanea di più prestatori di lavoro.

5. Alle dichiarazioni scritte rese dalle parti in sede di audizione o di riscontro ai chiarimenti richiesti dalla Commissione si applicano le disposizioni di cui al D.P.R. n. 445/2000 ("Disposizioni legislative in materia di documentazione amministrativa"), con particolare riferimento agli artt. 47 ("Dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà") e 76 (Norme penali).

Art. 16 (Provvedimento)

1. Sia il provvedimento di certificazione che quello di diniego, sia qualsiasi altro provvedimento la Commissione intenda adottare, per loro natura, devono essere necessariamente motivati e contenere l'indicazione dell'autorità presso la quale è possibile presentare il ricorso, del termine per presentarlo e dei propri effetti.

2. Il provvedimento della Commissione contiene "per relationem" tutte le fasi del procedimento e, per quanto attiene la motivazione, è conforme alla delibera e alle motivazioni in essa espresse e dà atto degli elementi fondamentali di valutazione utilizzati.

3. Il provvedimento della Commissione viene redatto in forma scritta in triplice originale: uno rimane agli atti d'ufficio e deve essere conservato per il periodo previsto dall'art. 78, comma 3 del decreto legislativo, mentre gli altri due vengono trasmessi alle parti che hanno sottoscritto l'istanza di certificazione.

4. Nel caso in cui la Commissione o Sottocommissione lo reputi necessario, si potrà procedere ad ulteriori istruttorie sostanziali (audizioni delle parti o richieste di chiarimenti ed integrazioni),

anche successivamente alla prima. L'istanza verrà deliberata nella prima seduta utile successiva al completamento dell'intera istruttoria.

Art. 17 (Termini del procedimento)

1. Dalla data di ricezione della istanza ovvero della documentazione integrativa richiesta decorre il termine di cui all'art. 78, comma 2, lett. b) del D.Lgs. n. 276/2003.

2. Il procedimento deve essere portato a termine entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza, ovvero dal ricevimento dell'ulteriore documentazione che venga richiesta dalla Commissione. Il termine di 30 giorni di cui sopra si intende sospeso nel periodo feriale, che viene concordato dal ... . al ... ... di ogni anno.

Art. 18 (Ipotesi di sospensione del procedimento)

1. Il procedimento rimane sospeso, fino al venir meno della causa ostativa e fermo restando il termine massimo di 60 gg individuato nel successivo art. 19 nelle seguenti ipotesi:

   a) mancata dichiarazione di disponibilità anche di una sola delle parti a fissare una data per l'audizione;

   b) mancata presentazione di una o di entrambe le parti all'audizione nella data in precedenza concordata;

   c) mancata dichiarazione di disponibilità allo svolgimento di un accesso istruttorio nei locali aziendali;

   d) mancata trasmissione dei documenti integrativi o dei chiarimenti richiesti dalla Commissione per iscritto alle parti.

Art. 19 (Conclusione del procedimento per volontà o inattività delle parti)

1. Il procedimento si ritiene concluso, senza possibilità residua di addivenire alla delibera di accoglimento o di rigetto da parte della Commissione, in caso di acquisizione agli atti di rinuncia espressa, sottoscritta da una o da entrambe le parti, attestante il venir meno della volontà singola o congiunta di proseguire il procedimento. In tal caso la Commissione emetterà un provvedimento di conclusione del procedimento con indicazione della relativa causale, espletando le formalità di cui all'art. 16, comma 3.

2. Le parti, nel corso del procedimento, hanno a disposizione - congiuntamente e complessivamente - 15 giorni dalla presentazione dell'istanza per dare riscontro alle richieste della Commissione, con decorrenza del termine dalla ricezione delle medesime. In caso di inattività delle parti, ed in particolare di mancanza, totale o parziale, di riscontro alle richieste di chiarimenti e/o integrazioni della Commissione o di disponibilità a concordare una data per le audizioni o per la visita dei locali aziendali, la Commissione, verificato il superamento del termine massimo di 60 giorni potrà emettere un provvedimento di conclusione del procedimento per rinuncia implicita di una o di entrambe le parti, con indicazione della relativa causale ed espletando le formalità di cui all'art. 16, comma 3.

Art. 20 (Rapporti con i servizi ispettivi e di vigilanza)

1. Nell'ottica di una leale collaborazione con i servizi ispettivi e di vigilanza, la Commissione sospende il procedimento nel caso in cui apprenda per iscritto, da una delle parti o dai servizi stessi, dell'avvenuto accesso ispettivo in periodo antecedente la ricezione dell'istanza ed avente ad oggetto il medesimo contratto oggetto di richiesta di certificazione.

ALLEGATO 9

RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA

Premessa

Le parti sostengono lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente, con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente c.c.n.l. riconducibili ad un impegno sociale dell'impresa, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa.

Le parti aziendali potranno impegnarsi in tal senso sottoscrivendo un patto d responsabilità sociale che formalizzerà il reciproco impegno a comportamenti coerenti con quanto sopra.

Le parti, al fine di sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili sono impegnate, con le scelte contrattuali, nei seguenti ambiti.

Solidarietà, assistenza sociale, "welfare", bilanciamento delle esigenze lavorative con quelle personali:

- attenzione alle problematiche connesse all'inserimento e alla prestazione dei lavoratori diversamente abili e di altre categorie dello svantaggio sociale, nonché alla ricollocazione dei lavoratori inidonei;
- agevolazione delle attività di volontariato;
- integrazione della copertura previdenziale e dell'assistenza sanitaria a livello settoriale;
- agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali o situazioni familiari, studenti lavoratori, donatori, reinserimento di lavoratori e lavoratrici assenti per malattia, maternità-paternità e congedi parentali, attraverso il riconoscimento di permessi, aspettative, part-time, telelavoro e la individuazione di ulteriori iniziative.

Formazione:

- investimento per la formazione, progettazione di attività di formazione continua, anche attraverso la realizzazione di patti formativi, agevolazione della formazione individuale e adesione alle attività realizzate dall'OBC, al fine di migliorare la competitività delle imprese, la professionalità dei lavoratori, la loro occupabilità e l'inserimento dei lavoratori stranieri;
- individuazione di attività formative specifiche nei confronti dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente.

Misure a sostegno dell'occupazione:

- possibilità di ricorrere a tutti gli strumenti offerti dalla legislazione e dal c.c.n.l., funzionali al rafforzamento dell'impresa, alla salvaguardia ed allo sviluppo dell'occupazione, per favorire l'occupabilità senza pregiudicare la base di occupazione stabile;
- applicazione degli strumenti individuati per favorire l'occupazione, l'avvio, lo sviluppo dell'attività produttiva, la gestione delle ricadute occupazionali, anche con ricorso a risorse derivanti dalla contrattazione di secondo livello;
- condivisione di specifiche opportunità ed esigenze, utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari.

Miglioramento continuo del livello di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente:

- diffusione di comportamenti consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge;
- realizzazione di una strategia ambientale basata sulla prevenzione e sul metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi, coniugando la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, di rispetto dell'ambiente, di occupazione, di sviluppo dell'innovazione, di competitività delle imprese;
- miglioramento del livello di formazione, informazione e coinvolgimento di tutti i lavoratori e dei loro rappresentanti per la realizzazione degli obiettivi;
- adozione ed integrazione di sistemi di gestione in forma volontaria, che tengano in debita considerazione anche le opere, e i servizi conferiti in appalto, per una prevenzione sistematica dei fattori di rischio.