UNEBA
Unione Nazionale Istituzioni ed Iniziative di Assistenza Sociale

F.P. CGIL
Funzione Pubblica - CGIL

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

F.P. CISL
Funzione Pubblica - CISL

UILTuCS
Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UIL

UIL FPL
Unione Italiana Lavoratori Funzione Pubblica- UIL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

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

2017-2019

COMPOSIZIONE DELLE PARTI E ACCORDO DI RINNOVO: delegazioni trattanti

In data 20 gennaio 2020

tra

Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale (UNEBA), rappresentata dal suo Presidente Franco Massi, dal Presidente Onorario Maurizio Giordano assistiti dai Vicepresidenti Severino Cantamessa, Salvatore Caruso, Carlo Alberto Orvietani, dal Segretario Generale Luciano Conforti, da una delegazione coordinata da Ernesto Burattin ed Alessandro Palladini e composta da: Alessandro Baccelli, Carmelo Capizzi, Fabio Cavicchi, Giovanni Di Bari, Maurizio Di Bella, Francesco Facci, Valeria Gamba, Giuseppe Grigoni, Barbara Gualco, Simone Gualco, Angelo Moretti, Fabrizio Ondei, Amedeo Prevete, Tiziano Savoncelli, Giampaolo Torre, Fabio Toso, Fabrizio Varesano, e dai Consiglieri Nazionali: Suor Laura Airaghi, Andrea Blandi, Don Vincenzo Bugea, Ginevra Chieffi, Roberto De Capitani, Luca Degani, Daniele Donzelli, Elisabetta Elio, Angelo Gipponi, Giovanni Gualtierotti, Leonardo Guaricci, Orazio Lietti, Giancarlo Maurandi, Marco Petrillo, Matteo Sabini, Ferdinando Scorza, Walther Soranna, Salvatore Tomasso, Suor Liviana Trambajoli, Luca Volpe.

e

La Confederazione Generale Italiana Lavoratori Funzione Pubblica - F.P.-CGIL - rappresentata dal Segretario Nazionale Michele Vannini e dalla delegazione trattante nazionale composta da Elena Palumbo, Sonia Todesco, Gabriella Semeraro, Palma Sergio, Marco Bonaccini, Gilberto Creston, Gianluca Mezzadri

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL affiliata alla FIST CISL - rappresentata dal Segretario Generale Davide Guarini, dai Segretari nazionali: Aurora Blanca, Mirco Ceotto, Vincenzo Dell'Orefice, Fabrizio Ferrari, e da: Piero Casali, Salvatore Carofratello, Stefania Chicca, Marco Demurtas, Elena Maria Vanelli (coordinamento femminile), dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Adami Hansjorg, Alessandrini Claudio, Alquati Marco, Ammendola Giovanna, Antonini Patrizia , Arcadio Antonio, Arighi Massimiliano, Atzori Giuseppe, Avanzi Giulia, Avanzino Silvia Michela, Avanzo Lamberto, Bacci Antonella, Bagnolini Gianluca, Baldin Ivano, Barazzetta Francesco, Barbatano Antonella, Baroncini Claudia, Bartucci Maria Cristina, Battuello Dario, Bellini Patrizia, Bellomo Alfonso, Belotti Claudia, Benedetti Francesca, Benfenati Luca, Bernelli Giuseppina, Bernicchi Giovanni, Bettoni Giovanna, Biondi Bendinelli Carlo, Blau Andrea, Bocchese Matteo, Boccuzzi Giuseppe, Bodon Marco, Boscaro Massimo, Bottani Luca, Bravi Carlo, Bristot Stefano, Brotto Gianfranco, Calabrò Domenica, Calà Guido, Calvi Stefano, Camera Paola, Cannizzo Patrizia, Capitale Laura, Capobianco Michela, Cappelli Malgara, Carafiglia Claudia, Carasi Venera, Careddu Eleonora, Caruso Assunta, Castagnino Katia, Catizone Giovanna, Celi Roberto, Centa Simone, Chiarini Laura, Chiocci Valter, Chirico Francesca, Chirico Stefania, Ciotti Novella, Ciranni Daniele Maria, Citerio Alberto, Ciurlia Sara, Cocco Silvia, Colella Nicola, Comerci Gildo, Comiati Giovanni Battista, Contemi Pietro, Cordone Concetta, Costantini Carlo, D'agostino Salvatore, D'alessandro Luigi, Dall'Ara Michele, De Leo Vincenza, De Peron Enrico, Destefanis Carla, De Stefano Alessandro, Destito Marisa, Di Lavanzo Mauro, Di Leo Pancrazio, Di Matola Flavio, Di Micco Gennaro, Di Paola Carlo, Di Polidoro Luca, Di Stefano Athos, Diociaiuti Stefano, D'isanto Angelo ,

Donno Valentina, Dorella Edoardo, Egger Ulrike, Elmi Andretti Gianni, Eustachi Giovanna, Fabbri Matteo, Falcucci Giulia, Faraci Isabella, Farina Adalberto, Federico Salvatore, Ferrari Ermanno, Ferreri Antonella, Ferrario Giorgio Achille, Fioravante Vincenzo, Fiorenza Giuseppe, Fiorot Ferruccio, Fioruti Monya, Fontana Carla, Fontanella Giorgio, Foschini Silvia, Frigelli Davide, Frigerio Roberto, Galli Stefano, Gallina Elisabetta, Gallo Vittorio, Gargano Patrizia, Giacomazzi Adriano, Gobbi Enrico, Gobbi Simone, Gola Simona, Gravina Michele, Grosso Alessandro, Gualtieri Alessandro, Guaschino Massimo, Guida Monica, Imperatori Sara, Ingrosso Alessandro, Lai Manolo, Landolfi Giuseppe, Lazzaro Angela, Le Foche Paolo, Lerna Annette, Liverani Fabrizio, Llangozi Anisa, Locatelli Alessandro, Locci Alice, Lo Papa Fortunato, Longo Olga, Lorenzi Diego, Lorrai Sara, Maestripieri Luca, Magri Alessandra, Mairone Chiara, Manca Patrizia, Mandelli Rossana, Mangone Marino Gilberto, Manna Maria, Marcazzan Luca, Marcellino Alessandro, Marchetti Paolo, Marcomini Diego, Marini Diego, Marrone Salvatore, Martelli Andrea, Martignetti Alessandro, Matrone Pasqualina, Mattatelli Giuseppe, Mazza Gianfranco, Mazzei Lucio, Medici Germano, Mela Maria Giovanna, Melis Cristina, Menegale Simona, Meniconi Daniele, Metitone Serena, Miani Elisa, Miranda Paolo, Molinari Marco, Montagnini Cristiano, Montefusco Raffaele, Montillo Domenico, Montuori Raffaele, Morandi Paolo, Muggianu Michele, Murazzo Stefano, Musumeci Michele, Nacca Roberto, Natili Valerio, Nencetti Erina, Nesti Ilio, Notarnicola Ivan, Orabona Vincenza, Paialunga Marco, Pallotta Maria, Pangrazzi Marina, Parlanti Raffaella, Parrino Giovanni, Pasqualitto Romano, Pegoraro Nicola, Pellicani Fabio, Peruffo Sarah, Pesce Barbara, Pascucci Aldo, Petraglia Fabio, Pezzuolo Luigino, Piacentini Giorgio, Piacquaddio Leonardo, Pialli Simone, Piazzese Carlo, Pietrosanto Cinzia, Pintacorona Teresa, Pizzingrilli Pietro, Pogliani Francesco, Ponzo Rita Lucia, Porcedda Monica, Pruenster Elmar, Raffa Rita, Raineri Pierangelo, Ramaglia Graziella, Ramogida Nicola, Raso Rosetta, Righini Maurizio, Rizzo Maurizia, Rostellato Katiuscia, Rotoni Rachele, Ruta Miriam, Sabaini Andrea, Saladino Laura, Salsedo Vittorio, Santellani Diego, Santrone Silvio Natale, Scarcello Angelo, Scialanca Massimiliano, Sega Milena, Semeria Marilena, Sergi Filippa Alessandra, Serra Roberta, Sferruzza Giuseppina, Sgobbo Angelo, Silvestri Cristina, Silvestro Rosa, Sireci Gesualdo , Solavagione Enrico, Soleggiati Selena, Sorice Debora, Spinosa Massimo, Spinzi Luigi, Spitaleri Vincenzo, Squartini Marco, Taha Ahmad Ali, Talamone Mirko, Tamburini Ettore, Tarantini Carmela, Tomaselli Annunziata, Trinchitella Luca, Tutzer Judith, Untermarzoner Josef, Vaghini Michele, Vavassori Terry, Vento Giorgio, Verde Marco, Vignolo Cristina, Vissà Floriana, Zanforlini Mirta, Zucconi Jonathan, Zullo Stefania; della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Generale Cisl Annamaria Furlan.

La Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori Funzione Pubblica – F.P.CISL – rappresentata dal Segretario Generale Maurizio Petriccioli, dal Segretario Nazionale Franco Berardi, dal Coordinatore Nazionale del terzo settore Massimiliano Marzoli e dai delegati alla trattativa Alessandro Peruzzi e Giulio Pennacchia

L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dai Segretari Nazionali: Stefano Franzoni, Paolo Andreani, Emilio Fargnoli, Gabriele Fiorino, Marco Marroni, Gennaro Strazzullo, Anna Maria Selvaggio; da Antonio Vargiu e Paolo Proietti del Dipartimento Sindacale, dai componenti della delegazione trattante: Anna D'Amato, Marisa Furlan, Giuseppe Miranda, Antonella Nicolay, Roberto Papasodero; dai componenti del Consiglio Nazionale: Mauro Agricola, Antonio Andrisano, Cristiano Ardau, Sergio Ariodante, Angelo Ascenzi, Massimo Aveni Banco, Mauro Baldessari, Giuliana Baldini, Bernardo Balducci, Sabina Bardi, Piero Bartolomei, Riccardo Bassi, Vassilios Bassios, Fernando Bernalda, Angela Bigheretti, Enza Bonamici, Fabrizio Bontà, Piercarlo Borgo, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Fabio Bove, Alfredo Buoninconti, Marco Callegari, Elvira Campitiello, Luigi Canali, Elena Cannone, Biagio Carfagna, Gianfranco Cartisano, Giovanbattista Casa, Luana Cece, Luca Cerusa, Irene Cesari, Roberto Ciccarelli, Claudio Cicchitti, Marco

Conficconi, Alessandro Contucci, Cristina D'Ambrosio, Mario D'Angelo, Sabrina De Stefano, Sergio Del Zotto, Marco Dell'Anna, Patrizia Dell'Anno, Rocco Della Luna, Mario Dello Russo, Silvia Dessì, Bruno Di Federico, Lucia Di Iorio, Antonio Di Maio, Francesco Di Martino, Maria Di Sarno, Sergio Diecidue, Elio Dota, Roberto Fallara, Giovanna Famà, Elvira Fatiganti, Pietro Feliciangeli, Barbara Ferrandino, Massimiliano Ferrante, Nadia Festa, Marianna Flauto, Anna Floridia, Massimo Forti, Roberto Frizzo, Fabio Fugnanesi, Caterina Fulciniti, Luigi Galiano, Giovanni Gazzo, Cataldo Giammella, Maria Rita Giardina, Stefania Giunta, Mario Grasso, Marcello Gregorio, Emanuela Grillo, Giada Grimaldi, Carlo Guarnaccia, Pasquale Guarracino, Ciro Guida, Angelo Gulizia, Luciano Gullone, Bartolo Iozzia, Anila Kaya Cenolli, Andrea Lai, Walter Largher, Giuseppe Lavia, Cosimo Lavolta, Donato Lazazzera, Maria Lenoci, Diego Loreto, Maria Ermelinda Luchetti, Claudia Lugaresi, Roberto Maestrelli, Domenico Malerba, Massimo Marchetti, Barbara Marchini, Fabio Marchiori, Maurizio Marini, Luca Marino, Michelangelo Mazzola, Samantha Merlo, Mario Miccoli, Maurizio Milandri, Emanuele Montemurro, Mauro Munari, Guido Murvana, Rachele Muscara', Claudio Nanni, Enrico Natale, Felicité Ngo Tonye, Mauro Orsan, Leonardo Pace, Antonio Palermo, Annalisa Pantera, Sabino Patruno, Roberto Pennati, Antonella Perrone, Giannantonio Pezzetta, Antonia Piani, Samuele Piga, Gioia Rabà, Domenico Raschellà, Maurizio Regazzoni, Adalisa Rizzo, Gianni Rodilosso, Maria Ida Saja, Carlo Sama, Valeria Savarese, Gianni Scagliola, Chiara Sclafani, Riccardo Serri, Maura Settimo, Giuseppe Silvestro, Raffaele Statti, Parmenio Stroppa, Michele Tamburelli, Lorenzo Tollari, Rosario Trupia, Giancarlo Turchetti, Roberta Valenti, Ivana Veronese, Alessandro Visentin, Giorgio Zattoni, Giuseppe Zimmari, Matteo Zorn, Cosimo Zumbo; con l'intervento della Unione Italiana del Lavoro (UIL) rappresentata dalla Segretaria Confederale Tiziana Bocchi.

La Unione Italiana Lavoratori Federazione Poteri Locali Funzione Pubblica – UIL FPL – rappresentata dal segretario Generale Michelangelo Librandi, dal responsabile nazionale Terzo Settore Bartolomeo Perna e dal responsabile regionale Veneto Terzo Settore Imbriani Antonio

quali rappresentanti delle organizzazioni datoriale e sindacali

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

Indice

Titolo I: VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO
Art.1 – Sfera di applicazione
Art.2 – Decorrenza e durata
Art.3 – Condizioni di miglior favore

TITOLO II: RELAZIONI SINDACALI
Art.4 – Diritto di informazione e confronto tra le parti
Art.5 – Struttura della contrattazione
Art.6 – Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali
Art.7 – Ente bilaterale Nazionale e Regionale
Art.8 - Pari opportunità tra uomo e donna

TITOLO III: DIRITTI SINDACALI
Art.9 – Rappresentanze sindacali Unitarie
Art.10 – Assemblee
Art.11 - Permessi per cariche sindacali
Art.12 – Trattenute associative
Art.13 – Licenziamento e trasferimento di dirigenti sindacali
Art.14 – Affissioni sindacali
Art.15 – Locali per le attività sindacali

TITOLO IV: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
Art.16 – Assunzione
Art.17 – Periodo di prova
Art.18 – Assunzione a tempo determinato
Art.19 – Lavoro temporaneo – Somministrazione di lavoro a tempo determinato
Art.20 – Percentuali di ammissibilità
Art.21 – Lavoro a tempo parziale
Art.22 – Apprendistato
Art.23 – Assistenza domiciliare

TITOLO V: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO
Art.24 – Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche
Art.25 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità
Art.26 – Superamento delle barriere architettoniche
Art.27 – Tutela della salute e ambiente di lavoro
Art.28 – Divise e indumenti di servizio
Art.29 – Attività di volontariato
Art.30 – Donazione di sangue e 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
Art.35 – Diritto allo studio

Art.36 – Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale
Art.37 – Classificazione del personale
Art.38 – Mansioni delle lavoratrici e dei lavoratori
Art.39 – Mansioni promiscue
Art.40 – Passaggio di livello
Art.41 – Inidoneità psicofisica
Art.42 – Elementi della retribuzione
Art.43 – Minimo retributivo mensile conglobato
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
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
Art.58 – Trattamento di missione
Art.59 – Trasferimenti di residenza
Art.60 – Condizioni di trasferibilità

TITOLO VI: PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI
Art.61 – Chiamata o richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile
Art.62 – Tutela della maternità e della paternità
Art.63 – Congedo matrimoniale
Art.64 – Permessi retribuiti per gravi motivi familiari e per genitori con figli con disabilità
Art.65 – Permessi per funzioni elettorali, referendum
Art.66 – Banca Ore
Art.67 – Banca Etica Solidale
Art.68 – Aspettativa non retribuita
Art.69 – Malattia e infortunio

TITOLO VII: NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI
Art.70 - Doveri del personale
Art.71 – Ritardi e assenze
Art.72 – Provvedimenti disciplinari

TITOLO VIII: ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
Art.73 – Preavviso di licenziamento e dimissioni
Art.74 – Licenziamento individuale
Art.75 – Appalti, cambi di gestione
Art.76 - Trattamento di fine rapporto

TITOLO IX: PROCEDURA PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE
Art.77 – Commissione paritetica nazionale e regionale

TITOLO X: DISPOSIZIONI FINALI

Art.78 – Assistenza sanitaria integrativa
Art.79 - Previdenza complementare
Art.80 – Trattamento economico progressivo
Art.81 – Commissione Tecnica Nazionale
Art.82 – Contributo associativo sindacale

ALLEGATI:

- ALL. 1: ATTIVITA' DELL'OPERATORE SOCIO-SANITARIO, DELL'OPERATORE DI ASSISTENZA (O ALTRIMENTI DEFINITO) E DELL'OPERATORE TECNICO DI ASSISTENZA COLLOCATI NEI LIVELLI DEFINITIVI 4 SUPER e 4°
- ALL. 2: ACCORDO PER LA ELEZIONE DELLE RSU NELLE REALTA' DI CUI ALLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL UNEBA
- ALL. 3: PROTOCOLLO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA
- ALL. 4: PROFILI FORMATIVI DELL'APPRENDISTATO
- ALL. 5: REGOLAMENTO BANCA ETICA SOLIDALE
- ALL. 6: REGOLAMENTO CONTRIBUTO DI SERVIZIO CONTRATTUALE – STAMPA E DISTRIBUZIONE CONTRATTO DI LAVORO

Titolo I
VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1
Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica a tutte le dipendenti ed ai dipendenti di Associazioni, Fondazioni ed altre Iniziative Organizzate, operanti nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo nonché a tutti gli altri Enti di assistenza e beneficienza aderenti all'UNEBA, alle ex IPAB,
Per iniziative operanti nel settore socio-sanitario le parti intendono riferirsi a quelle rientranti nell'area di cui al D.P.C.M 29 novembre 2001, alleg. 1.C, e successive modificazioni ed integrazioni.
Per Associazioni ed iniziative Organizzate si intendono i seguenti soggetti:

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo ricadono nella sfera di applicazione del presente contratto le seguenti iniziative:

- servizi per soggetti in stato di disagio sociale e/o economico, comunque denominati (Comunità di accoglienza, Centri di assistenza, ecc.);
- servizi per tossicodipendenti o alcool dipendenti, comunque denominati;
- servizi per minori comunque denominati (Istituti educativo - assistenziali, Comunità alloggio, Gruppi di famiglia, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per persone con disabilità comunque denominati (Istituti assistenziali, Centri per la riabilitazione, Istituti psico-medico-pedagogici, Centri socio-educativi, Comunità alloggio, residenze sanitarie assistenziali, assistenza domiciliare, Centri diurni disabili, Residenze sanitarie disabili, ecc.);
- servizi per anziani autosufficienti e/o parzialmente autosufficienti comunque denominati (Case di riposo, Residence, Case-albergo, Centri diurni, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per anziani non autosufficienti, comunque denominati (Case protette, Residenze sanitarie assistenziali, Centri diurni integrati, Assistenza domiciliare integrata, ecc.);
- consultori familiari
- servizi per la cronicità;
- servizi per la ludopatia;
- attività connesse e/o accessorie ai servizi sopra citati.

È escluso dal presente accordo il personale religioso e di volontariato i cui rapporti giuridici sono regolati da apposite convenzioni.
Per il personale religioso che non presti opera volontaria e che operi nell'ambito di Istituzioni terze rispetto all'Ordine o Congregazione di appartenenza, vengono stipulate tra le parti interessate convenzioni le cui norme, ivi comprese quelle sul trattamento economico, sostituiscono a tutti gli effetti il presente contratto ai sensi della L. 3 maggio 1956 n. 392 e dell'art. 1 del DL 30 dicembre 1987 n. 536 convertito con modificazioni nella L. 29 febbraio 1988 n. 48.
Le parti firmatarie riconoscono per le realtà aderenti all'UNEBA il presente CCNL come unico

contratto da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo e si impegnano ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio nazionale.

Inscindibilità del contratto.
Le norme del presente contratto devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine correlate e inscindibili tra di loro. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro costituisce l'unico contratto in vigore tra le parti e per tutti i soggetti destinatari di cui al presente articolo, nonché per quelle ulteriori realtà che intendono applicarlo.

Nel confermare l'esclusiva dei rapporti contrattuali per le dipendenti ed i dipendenti delle istituzioni ricomprese nel presente CCNL le parti stipulanti il presente accordo si impegnano a favorire corrette e costruttive relazioni a tutti i livelli anche al fine di realizzare la migliore gestione ed il più puntuale rispetto del presente contratto.
Per facilitare l'applicazione del presente CCNL anche nelle situazioni in cui esso non è ancora operante, verranno concordati specifici accordi regionali e aziendali, in assenza dei quali verrà applicato l'accordo nazionale di cui all'art. 5 del presente CCNL.
Detti accordi individuano i criteri e le modalità a cui attenersi nella fase di applicazione del presente CCNL.

Art. 2
Decorrenza e durata

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

a) il presente contratto, fatte salve le decorrenze particolari stabilite per singoli istituti, decorre dall'1.01.2017 e scade il 31.12.2019.

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

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

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

e) Ove non ne sia data disdetta ai sensi del presente articolo, il presente CCNL deve intendersi rinnovato per un anno sia per la parte retributiva che normativa, e così di anno in anno.

Ai soli fini del rinnovo del CCNL con vigenza 2017-2019 i termini di cui al presente articolo lettera b. decorrono a partire dal mese di dicembre 2019.

Le parti concordano che con la presente intesa hanno compiutamente assolto alla copertura economico-normativa per quanto dovuto a tutto il 31.12.2019.

Art. 3
Condizioni di miglior favore

Per le Istituzioni che applicano il presente contratto, si procederà ad una valutazione complessiva dei rispettivi trattamenti, secondo i criteri e le modalità previste negli appositi accordi di cui all'art. 1 del presente CCNL, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale.

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 l'applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.
Le sedi di informazione e confronto sono:

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

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

b) Livello regionale e/o territoriale
Di norma annualmente, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

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

c) Livello di istituzione
Ferme restando le competenze proprie delle istituzioni ed enti interessate, nelle strutture con oltre 15 dipendenti annualmente sarà fornita alle RSU o RSA e alle OO.SS. firmatarie, ove richiesto, l'informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente CCNL.

Art. 5
Struttura della contrattazione

Le parti concordano che la contrattazione di cui al presente CCNL si svolga sui livelli e con le modalità di seguito indicate:

- **Primo livello - Nazionale:** Su tutti i titoli e le tematiche proprie del presente CCNL. Sono titolari della contrattazione di primo livello le parti firmatarie il presente CCNL.
- **Secondo livello - Regionale:**

a) Su tutti gli argomenti e le materie espressamente rinviatevi dai singoli articoli del presente CCNL, nonché materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL, nonché da norme di legge che prevedano o non escludano espressamente il rinvio alla contrattazione di secondo livello.

b) Su quanto di seguito indicato:

1. Sulle erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività che rendano disponibili risorse, compresi i margini di produttività che potranno essere impegnati per accordo tra le parti nonché ai risultati legati all'andamento economico;

2. Sulla determinazione dei servizi di reperibilità così come previsto dall'art. 56;

3. Sul regolamento di applicazione ex art. 1;

4. Sull'inquadramento di eventuali figure professionali non previste dal vigente CCNL, con applicazione per analogia delle relative declaratorie e profili professionali;

5. Su interventi e/o erogazioni per specifiche figure professionali, anche a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro

6. Su individuazione di strutture di diversa natura, rispetto a quelle di cui all'art. 6, a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali;
7. Sull'individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle di cui all'art. 20 per l'utilizzo dei contratti a termine, di somministrazione a tempo determinato, di apprendistato;

8. Sul confronto sulla copertura dei rischi derivanti dall'utilizzo del mezzo proprio così come previsto dall'art. 34;

9. Su ulteriori diverse flessibilità e/o deroghe relative all'orario di lavoro

10. Sull'attuazione di norme regionali riguardanti l'ambito di applicazione del presente CCNL

11. Sulle forme di flessibilità contrattuale che consentano il superamento di squilibri organizzativi e/o per far fronte ad attività non continuative e non preventivamente pianificabili.

12. Sul welfare di settore;

13. Sull'attuazione organizzativa dell'Assistenza Domiciliare di cui all'art 23

14. Sull'attuazione organizzativa dei tempi di vestizione di cui all'art.28

Norma di rinvio.
Nel caso in cui sussistano particolari necessità e o situazioni locali, su preventiva richiesta del secondo livello – Regionale e autorizzazione del primo livello - Nazionale, detto secondo livello potrà contrattare su qualsiasi argomento e/o materia di cui al presente C.C.N.L.

Sono titolari della contrattazione di secondo livello in sede regionale esclusivamente l'Uneba e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL

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

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

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

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

- **Sede di Istituzione**

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

a) Informazione e consultazione
Negli Enti con organico superiore a 15 dipendenti, l'informazione e la consultazione riguarderanno:
- L'andamento recente e quello previsto dell'attività dell'Ente;
- La situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- Le decisioni dell'Ente che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro;
- Soluzione delle eventuali ripercussioni sul dato occupazionale in caso di modifiche o mutamenti significativi dell'organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive così come previsto dall'art. 75;
- Articolazione degli orari di lavoro così come previsto dall'art. 50 secondo comma;

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

b) Contrattazione
Sulle seguenti materie:

- Applicazione del contratto Uneba 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. 35 e 36;
- Eventuali durate settimanali differenziate dell'orario di lavoro diverse da 38 ore medie così come previsto dall'art. 49.
- Eventuali articolazioni orarie basate su di una quantificazione annuale dell'orario di lavoro così come previsto dall'art. 49.
- Ritiro della patente: assegnazione ad altri lavori così come previsto dall'art. 33.
- Modalità e attuazione per l'utilizzo delle divise ed indumenti di lavoro.

Sono titolari le Direzioni degli Enti e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, o in loro assenza le RSA, congiuntamente alle OO.SS. firmatarie sulla base di quanto indicato dai Protocolli Interconfederali e dal presente CCNL.

Accordo per l'applicazione del presente CCNL nelle Istituzioni in cui sono vigenti altri CCNL.

Con riferimento all' art.1 del presente CCNL commi sesto, settimo ed ottavo, in particolare al principio condiviso di attribuire al presente CCNL, per le realtà aderenti all'UNEBA, la funzione di unico strumento per la regolazione dei rapporti di lavoro privati nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario ed educativo, le parti convengono che, nel caso di introduzione del presente CCNL in sostituzione di altri contratti collettivi, al 2° livello di contrattazione dovranno essere avviate negoziazioni, qualora non già esperite, al fine di verificare la possibilità di stipulare accordi.

L'applicazione di detti accordi di secondo livello nelle singole istituzioni, fatti salvi gli accordi in essere, avverrà attraverso accordi attuativi con le rispettive federazioni interessate di CGIL - CISL - UIL e le rappresentanze aziendali.
Decorso il termine di sei mesi dall'effettivo avvio del confronto di cui sopra, in assenza di detti accordi di 2° livello si applicherà quanto di seguito stabilito che potrà essere seguito anche da quegli enti che intendano superare l'eventuale compresenza, protrattasi negli anni, di più CCNL nell'ambito della stessa organizzazione.

Inquadramento

La trasformazione dell'inquadramento del personale in servizio nel nuovo 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.

Trattamento economico

La retribuzione tabellare in essere, scatti di anzianità, eventuali superminimi o assegni ad personam già in godimento alla data del passaggio saranno garantiti nel passaggio al CCNL Uneba, opportunamente riparametrati rispetto alle mensilità corrisposte. La parte eccedente la retribuzione, rispetto a quanto previsto dal CCNL Uneba per l'inquadramento corrispondente, sarà attribuita, in via prioritaria, con una corrispondente quota di scatti di anzianità, calcolati con i regimi Uneba per i periodi precedentemente lavorati. Per la parte che dovesse ulteriormente residuare, una volta attribuiti gli eventuali scatti di anzianità, si procederà all'attribuzione di un superminimo che potrà essere riassorbito dagli aumenti contrattuali nazionali solo nel caso di accordo di secondo livello intervenuto entro il primo anno di rinnovo.
Non sono considerati, in questa fase, gli eventuali premi di produttività in vigore al livello regionale ai sensi dell'art.5 del CCNL Uneba, né qualsiasi altra erogazione derivante dal livello decentrato di contrattazione relativamente alle parti variabili, le quali andranno pertanto attribuite successivamente alla riconversione contrattuale.
Saranno, invece, da considerarsi quegli importi, pur trattati al secondo livello, che derivano da

istituti e quantificazioni identificati in sede nazionale.

Nella comparazione si potranno verificare le seguenti ipotesi:

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

b) Il trattamento complessivo annuo Uneba è inferiore a quello in atto.
In questo caso, in aggiunta alle tabelle retributive Uneba in vigore al momento dell'accordo, verrà erogata la differenza in quote mensili a titolo di superminimo che potrà essere riassorbito dagli aumenti contrattuali nazionali solo nel caso di accordo di secondo livello intervenuto entro il primo anno di rinnovo.

Scatti di anzianità

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

Orario di lavoro

L'orario di lavoro sarà di 38 ore settimanali anche laddove il contratto di provenienza preveda un orario settimanale diverso. In caso di orario inferiore rispetto a quanto precedentemente previsto, per le ore in eccedenza, verrà corrisposto un valore orario applicando il tabellare previsto dal CCNL Uneba per il rispettivo livello di inquadramento, a titolo di ad personam che potrà essere riassorbito dagli aumenti contrattuali nazionali solo nel caso di accordo di secondo livello intervenuto entro il primo anno di rinnovo. Viceversa, nel caso di orario di provenienza superiore alle 38 ore, verrà effettuata una trattenuta con le stesse modalità di cui sopra, non potendo a parità di condizioni applicare tabellari Uneba diversi. Nel calcolo del differenziale orario settimanale, l'Ente potrà, inoltre, avvalersi di quanto previsto dal CCNL Uneba in tema di riduzione dell'orario di lavoro (ROL).

Il numero di giorni di ferie attribuito sarà pari a quanto previsto dal CCNL, ovvero a 26 giornate, a cui si aggiungono gli ulteriori giorni di riduzione dell'orario di lavoro previsti dal contratto UNEBA. Le eventuali eccedenze, in tema di ferie e ROL, derivanti dal confronto tra i due contratti confluiranno nella Banca Etica Solidale di cui all'art. 67.

Altri istituti contrattuali

Al personale interessato dal presente regolamento non si applica l'art.80.

Gli altri istituti contrattuali verranno applicati secondo quanto previsto dal CCNL Uneba, tenuto conto che la valutazione comparativa tra i vari contratti è condotta a livello complessivo. In materia di maternità e permessi continueranno ad applicarsi i contratti di provenienza al momento di sottoscrizione laddove più favorevoli rispetto al CCNL Uneba.

Alla commissione tecnica Nazionale è demandato il monitoraggio circa l'applicazione di suddetto articolo.

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 applicanti il presente CCNL secondo i contenuti e le modalità previste dalla L.12 giugno 1990 n.146 e successive modifiche o integrazioni. Nell'ambito del rapporto tra le parti in sede regionale potranno essere individuate strutture di altra natura nelle quali applicare i servizi minimi essenziali di cui al presente articolo.
Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, in sede di Istituzione, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi minimi essenziali sopra individuati.

Art. 7
Ente Bilaterale Nazionale e Regionale

L'Ente Bilaterale Nazionale è formato da 12 componenti dei quali 6 designati dall' UNEBA e 6 designati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.
L'Ente Bilaterale Nazionale costituisce lo strumento per lo studio e la promozione di iniziative volte allo sviluppo ed alla qualificazione del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché di tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti all'UNEBA, ivi comprese le ex-IPAB, in materia di occupazione, di mercato del lavoro, di formazione professionale degli addetti anche in rapporto con i diversi livelli istituzionali.
In ogni regione i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Enti Bilaterali Regionali con le medesime finalità.

Nota a verbale.
Le parti convengono di istituire una Commissione tecnica mista avente il compito, di definire entro il 30.06.2021 le finalità, la composizione e lo statuto per la costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale. Detta Commissione sarà composta da sei rappresentanti dell'Uneba e sei rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Art. 8
Pari opportunità tra uomo e donna

Ai fini della piena e puntuale applicazione del d.lgs 198/2006, l. 27 dicembre 2017 n.205 e s.m.i. è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità composto da una componente/un componente designata/o da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di esperti in rappresentanza dell'UNEBA.
Possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.
Le parti assicurano le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento nonché appositi finanziamenti, che faranno parte di specifici accordi, a sostegno delle loro attività.

Titolo III
DIRITTI SINDACALI

Art. 9
Rappresentanze sindacali unitarie

Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie),

costituite sulla base del protocollo concordato tra le parti ed allegato al presente CCNL (All.2), di cui fa parte integrante, ovvero le RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) sino alla costituzione delle sopraindicate RSU.
Per la contrattazione nei luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalle RSU, ovvero dalle RSA in caso di non costituzione della RSU, e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.
Alla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, per l'espletamento dei suoi compiti e funzioni, è garantito il monte ore retribuito di cui all'art. 23 della L. 20 maggio 1970 n.300.

Art. 10
Assemblee

Nelle Istituzioni ove siano occupati più di 10 (dieci) dipendenti, o tale numero venga raggiunto sommando le dipendenti o i dipendenti di più istituti facenti capo al medesimo Ente nell'ambito comunale, provinciale e regionale, le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 12 (dodici) ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
L'Ente dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori o gruppi di esse/i e sono indette nella misura di 10 (dieci) ore annue dalle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9 del presente CCNL e nella misura di 2 (due) ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL.
Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le 3 (tre) ore di durata coincidenti, di norma, con l'inizio o la fine degli orari lavorativi giornalieri.
In ogni caso, in occasione di assemblee, saranno garantiti i medesimi servizi minimi essenziali previsti dal precedente art.6. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.

Art. 11
Permessi per cariche sindacali

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, nella misura di uno per Ente e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:
a) 24 (ventiquattro) ore annue nelle Istituzioni con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);
b) 52 (cinquantadue) ore annue nelle Istituzioni con oltre 15 (quindici) dipendenti.
I dirigenti sindacali di cui al 1° comma hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.
Le lavoratrici ed i lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive OO.SS.

Art. 12
Trattenute associative

L'Istituzione provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale nei confronti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, nella misura dell'1% dello stipendio base mensile e per 14 mensilità alle dipendenti ed ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera

di delega debitamente sottoscritta.
La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento.
La periodicità del versamento sarà concordata a livello di Istituzione con le singole OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, tenendo conto delle dimensioni di ogni singolo Ente.

La delega avrà validità dal primo giorno del mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'Istituzione e si intenderà tacitamente rinnovata qualora non pervenga lettera di disdetta. La disdetta avrà valore dal mese successivo a quello di ricevimento.

Art. 13
Licenziamento e trasferimento di dirigenti sindacali

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

Art. 14
Affissioni sindacali

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

Art.15
Locali per attività sindacale

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

TITOLO IV
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.16
Assunzione

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

Nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento Unico 2016 n.679 (GDPR) e successive

modificazioni e integrazioni e dalla L. 4 giugno 1968 n. 15 e successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare i documenti di seguito elencati, a prendere visione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del regolamento interno dell'istituzione, ove esista, ed a dare accettazione integrale di tutto quanto è in essi contenuto, ivi compreso l'impegno di prestare temporaneamente servizio in località diversa dalla sede di lavoro in relazione alla peculiare caratteristica dell'Ente (ad es.: Soggiorni, escursioni, uscite, ecc.):

a) fascicolo sanitario se già lavoratore dipendente o salvaguardia per la visita di idoneità ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81 e successive modifiche o integrazioni in busta sigillata destinata al medico competente;
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 di stato di famiglia;
g) certificato di residenza anagrafica;
h) libretto sanitario ove richiesto dalle normative in vigore;
i) eventuale certificato di pensione;
j) casellario giudiziario laddove previsto dalle norme;
k) ogni altra documentazione richiesta dalle norme applicabili in funzione dell'inquadramento;

La documentazione di cui ai punti b), f), i) può essere sostituita da autocertificazione ai sensi del D.P.R. 28.12.2000 n. 445 e s.m.i.
Il rinnovo dei suddetti documenti è a carico del lavoratore o della lavoratrice, che dovranno comunicare ogni variazione rispetto ai documenti e ai dati forniti all'atto dell'assunzione, di norma entro 30 giorni dalla suddetta variazione.
La lavoratrice e il lavoratore, all'atto della assunzione, rilasceranno autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento Unico 2016 n.679 (GDPR) e successive modifiche e integrazioni.
In relazione alle caratteristiche dell'Istituto verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale è tenuto a sottoporvisi secondo quanto previsto dal D.lgs. 9 aprile 2008 n.81 e successive modificazioni o integrazioni.
Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, convengono che le seguenti qualifiche professionali: quadro, medico specialista, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatore socio assistenziale, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito, operatore tecnico di assistenza, operatore socio-sanitario, operatore socio sanitario specializzato, operatore generico di assistenza, fisiochinesiterapista, fisioterapista, terapista occupazionale, infermiere, educatore, animatore, non costituiscono figure di natura tecnico esecutiva e pertanto non saranno incluse nel computo dell'organico dell'Ente ai fini della applicazione della L. 12 marzo 1999 n. 68.

Art. 17
Periodo di prova

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

Quadri		120	giorni di effettivo servizio
1°	livello	120	"
2°	"	90	"
3° S	"	90	"
3°	"	60	"
4° S	"	60	"
4°	"	60	"

5° S	"	60	"
5°	"	60	"
6° S	"	60	"
6°	"	45	"
7°	"	30	"

Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso.
Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato formale disdetta scritta, l'assunzione della lavoratrice o del lavoratore si intenderà confermata.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiuto, nonché i ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e TFR maturati.
Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di malattia, infortunio e altre assenze per le quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, la lavoratrice o il lavoratore saranno ammessi a completare il periodo di prova stesso.
Resta inteso che la durata massima del periodo di prova non potrà in ogni caso eccedere i limiti previsti dalle norme vigenti.

Art. 18
Assunzione a tempo determinato

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

a) Apposizione del termine, durata massima e successione di contratti
1) Ai sensi del D.Lgs. 81/2015 così come modificato dalla Legge 96/2018 e smi al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine al ricorrere dei presupposti e secondo modalità, condizioni, termini e limiti previsti dalle disposizioni normative vigenti.
Nei contratti a tempo determinato il termine è elevato a 36 mesi, nel rispetto dei contenuti di cui all'art. 19, comma 2 del D. Lgs. 81/2015.
Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
2) Clausola di stabilizzazione
Nei riguardi delle categorie di lavoratori di cui al precedente punto 1), la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo che superi il termine di 24 mesi non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, risultino non avere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% per cento dei lavoratori il cui contratto a termine, arrotondato all'unità superiore, comunque eccedente il termine dei 24 mesi, sia venuto a scadere nell'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre) precedente.
A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono inoltre esclusi dal computo i lavoratori impiegati in attività stagionali di cui all'art. 21, comma 1 del D. Lgs. 81/2015.
La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel periodo precedente sia venuto a scadere un solo contratto a tempo determinato.

L'Ente fornirà ogni 12 mesi alle OO.SS, congiuntamente alle R.S.U., o in mancanza alle R.S.A. o alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto informazioni relative alla trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

b) Requisiti contrattuali

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stipulato, in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

c) Divieti

Non sarà ammessa l'assunzione a termine nei seguenti casi:

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

d) Proroga e rinnovi

1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle medesime condizioni normative.

La proroga, oltre l'anno, è ammessa per tutti i casi previsti dalla normativa attualmente vigente, ivi comprese sostituzioni di dipendenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tali casi si intende derogabile il termine intercorrente fra il termine di un rapporto e l'inizio del successivo.

In caso di violazione di quanto sopra disposto, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle predette condizioni.

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro sette giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al precedente periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

Resta inteso che in materia di rinnovi vale anche quanto previsto al precedente punto a)

e) Prosecuzione

1. Fermi i limiti di durata massima, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

f) Diritto di precedenza

1. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4 del D. Lgs. 81/2015, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi (sospeso) dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi (sospeso) nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

5. Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal CCNL per il personale a tempo indeterminato.

6. Annualmente, entro il termine per la predisposizione del rendiconto di esercizio, il datore di lavoro informa le RSA o la RSU o, in mancanza, le OO.SS territoriali firmatarie del presente CCNL circa il rispetto delle percentuali previste dal presente articolo e l'eventuale piano di stabilizzazione del personale precario.

g) Principio di non discriminazione

Le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato avranno diritto allo stesso trattamento economico e normativo spettante ai lavoratori assunti a tempo indeterminato di pari livello. Gli istituti legati all'anzianità o alla durata del servizio saranno applicati secondo criteri di proporzionalità.

Gli stessi lavoratori a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata allo svolgimento delle mansioni oggetto del contratto.

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

Art.19
Lavoro temporaneo
Somministrazione di lavoro a tempo determinato

I contratti di lavoro temporaneo e di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina di legge vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale.

Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito:

(a) per la sostituzione di personale in sciopero;

(b) presso unità ove nei sei mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali;

(c) da parte di Enti o Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81.

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

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

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della L.20 maggio 1970 n.300.
Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Art. 20
Percentuali di ammissibilità

Le parti concordano che, in ogni Istituzione che applica il presente CCNL, l'utilizzo di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di cui al precedente art. 18 e con contratto di somministrazione di lavoro di cui al precedente art. 19 non possa complessivamente superare il 30% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Percentuali superiori possono essere definite nell'ambito della contrattazione decentrata.
Fanno eccezione ai limiti previsti dal presente articolo i contratti a termine per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto, le attività stagionali (Case per ferie, Villaggi-vacanze, soggiorni climatici, ecc.), nonché le ulteriori esclusioni previste dalla normativa vigente.

Art. 21
Lavoro a tempo parziale

Ai sensi e per gli effetti del d.lgs 81/2015 e smi 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.

A) Principi generali

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

- Favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;

- Favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto alle esigenze di servizio e per rispondere alle necessità organizzative e di continuità assistenziale nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;

- Dare risposta, tenendo conto delle necessità organizzative delle strutture, alle esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori.

B) La prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.
Viene fatto salvo il principio per cui il lavoratore a tempo parziale gode degli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori part-time sarà rapportato all'entità della prestazione lavorativa con criteri di proporzionalità.

C) Adempimenti formali
Il contratto a tempo parziale dev'essere stipulato per iscritto e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'art.16 per le nuove assunzioni, una puntuale indicazione della durata e della collocazione temporale della prestazione lavorativa, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno; quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al paragrafo precedente può avvenire anche mediante il rinvio a turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite.

D) Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale
Per i dipendenti a tempo indeterminato la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sarà disciplinata secondo i seguenti principi:

1. volontarietà di entrambe le parti;

2. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze del servizio e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

3. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza, che ne abbiano fatto richiesta, rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni e viceversa;

4. applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la misura del rapporto stesso.

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

F) Diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

1. Ai sensi dell'art. 8 comma 4 D.Lgs n.81/2015 in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli, o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente nonché nel

caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 della l. 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita è è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

2. In caso di richiesta del lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della l.104/1992 è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito delle attività della medesima Istituzione.
4. il lavoratore può chiedere per una sola volta in luogo del congedo parentale la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta. Decorso il periodo del congedo, il lavoratore riprende il normale orario di lavoro individuale.
5. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro valuterà le domande dei lavoratori aventi diritto di precedenza con le RSU/RSA o in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.
6. Al di fuori dei casi di cui alle lettere precedenti, l'Istituzione o l'Ente, al momento in cui procederà a nuove conversioni di rapporti da tempo pieno a part-time, terrà in particolare considerazione le richieste di trasformazione, avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti circostanze, indicate secondo valori decrescenti di priorità:
7. Assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà;
8. l'istituzione favorisce la possibilità di passaggio a part- time per il personale femminile al rientro della maternità per un periodo predeterminato, fino al compimento di tre anni del bambino;
9. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
10. assistenza diretta e continuativa, nei confronti di figlio di età non superiore a 3 anni;
11. situazione dei dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo.
12. Particolari e comprovate esigenze di carattere familiare e personale
13. Coloro che debbano seguire terapie mediche a carattere continuativo ovvero terapie di recupero per tossicodipendenza, alcoldipendenza e disturbi alimentari preventivamente certificati secondo programmi di recupero predisposte da strutture sanitarie accreditate e per la durata del progetto di recupero stesso.

Dalla presentazione delle domande, l'Istituzione si pronuncerà, di norma, entro 60 giorni.
Le lavoratrici e i lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere, di norma, la propria opzione per iscritto entro 15 giorni dalla richiesta di fabbisogno espresso dall'Istituzione.

In materia di trasformazione del rapporto di lavoro e di diritti di precedenza trovano comunque applicazione le disposizioni normative vigenti, in particolare quanto previsto dall'art. 8, D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

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

- Lavoro supplementare

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

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

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

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

- Lavoro straordinario

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

Il compenso per lavoro straordinario avverrà con l'applicazione alla ordinaria retribuzione oraria delle maggiorazioni previste all'art. 52.

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.

H) Clausole elastiche
Le parti possono pattuire, per iscritto secondo quanto previsto dalle norme di legge, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.
Salve diverse previsioni al secondo livello contrattuale, l'applicazione della clausola elastica può avvenire, di norma, con un preavviso non inferiore a un giorno.

Il compenso dovuto alla lavoratrice e/o al lavoratore, nel caso di applicazione della clausola elastica derivante da richiesta del datore di lavoro, viene determinato applicando la maggiorazione del 6% sulla retribuzione oraria per le ore di effettivo spostamento della collocazione della prestazione lavorativa e applicando la maggiorazione complessiva del 36% sulla retribuzione oraria per le ore di effettivo aumento della durata della prestazione lavorativa.
La distribuzione del lavoro a tempo parziale secondo programmazione a turni, nonché la modifica preventiva della programmazione a turni, escludono l'applicazione delle previsioni contrattuali e legali in materia di clausole elastiche.

I) Revoca delle clausole elastiche
Qualora lavoratori assunti a tempo parziale abbiano concordato nel contratto individuale di lavoro clausole elastiche o flessibili all'atto dell'assunzione o successivamente, essi avranno facoltà durante il rapporto di lavoro di chiedere l'eliminazione ovvero la modifica di tali clausole, anche facendosi

assistere dalle RSU o RSA costituite nell'Ente o da rappresentanti di associazioni sindacali territoriali.

La predetta facoltà spetterà al ricorrere delle seguenti condizioni:

- Lavoratori affetti da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti, oncologiche anche per gli effetti invalidanti delle terapie salvavita per i quali sia certificata una ridotta capacità lavorativa da parte dei servizi sanitari competenti per territorio;

- Lavoratori con situazioni di gravi patologie cronico degenerative ingravescenti, oncologiche a carico di coniuge, figli e genitori anche se non conviventi;

- Lavoratori con figli conviventi fino a 13 anni di età o senza limiti di età qualora con disabilità ai sensi dell'art. **3 L. 5 febbraio 1992 n. 104**;

- Lavoratori studenti ai sensi dell'art. **10 L. 20.5.70 n. 300**;

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

Il lavoratore può altresì recedere dal consenso dato alla clausola elastica a fronte di necessità derivanti da esecuzione della prestazione prevista da un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale, dalla costituzione di un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale, dalla paternità o dalla maternità nei primi 36 mesi di vita del figlio naturale o adottivo.

Le parti potranno altresì concordare in presenza di comprovate e documentate esigenze personali del lavoratore la sospensione delle clausole elastiche

Il rifiuto del lavoratore di prestare lavoro supplementare e/o straordinario o di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

L) Computabilità

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

L'utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue modalità di attuazione saranno argomento di informazione e confronto tra le parti a livello aziendale in particolar modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.

Art. 22
Apprendistato

Le parti riconoscono nel contratto di apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione giovanile, uno strumento utile a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo ed al conseguimento della professionalità richiesta dal servizio socio-assistenziale.
Gli Enti potranno assumere personale con contratto di apprendistato nel rispetto del D.lgs. 81/2015.
L'apprendistato avrà come fine l'acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze utili alla copertura della mansione a cui è destinato.

Ammissibilità

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale.

Esso sarà pertanto ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese tra i livelli 2° e 6° compresi del piano di inquadramento e classificazione previsto all'art.36 del presente CCNL.
Il contratto di apprendistato è escluso per i seguenti profili professionali:

- Infermiere
- Ostetrica
- Fisioterapista
- Logopedista
- Psicomotricista
- Medico
- Psicologo
- Educatore
- Assistente sociale

I percorsi formativi relativi ai profili professionali sono allegati al presente contratto di cui fanno parte integrante (All. 4).

Requisiti del contratto

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

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

Gli Enti non potranno assumere nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti.
Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.
Durante il periodo di apprendistato si potrà prevedere un periodo di prova.
Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro potrà assumere non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze qualificate in servizio a tempo indeterminato presso il medesimo datore di lavoro. Il rapporto non potrà superare il 100% per i datori di lavoro che occupino un numero di lavoratori fino a 9 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze qualificati o specializzati o che comunque ne abbia un numero inferiore a 3 potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.lgs. 81/2015, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Periodo di prova

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

Riconoscimento di precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato eventualmente effettuato presso altri datori di lavoro sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento e il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, secondo quanto risulterà dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.

Al temine del periodo di apprendistato, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà attribuito il livello di inquadramento corrispondente alla qualifica conseguita.

Obblighi del datore di lavoro

L'Ente datore di lavoro avrà l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica prevista;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

c) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna ai singoli Enti, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);

d) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

Gli Enti daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista dovrà:

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

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

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

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

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

Trattamento normativo

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

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

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

Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione degli scatti di anzianità previsti dall'art.48 del presente contratto; detto periodo è considerato utile ai fini della decorrenza del periodo di cui all'art. 80 del presente contratto.

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

Trattamento economico

Il trattamento economico per gli apprendisti consisterà in una percentuale rispetto al minimo contrattuale mensile conglobato previsto all'art.43 del presente CCNL, con riferimento al livello di inquadramento della qualifica per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:

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

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

• *Per contratti di durata fino a 24 mesi:*
- dal 1°al 12°mese: *85%* della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal 13°al 24° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.
• *Per contratti di durata fino a 36 mesi:*
- dal 1° al 18° mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal 19° al 36° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

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

Malattia

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

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

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

Durata dell'apprendistato

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

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

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

Estinzione del rapporto di apprendistato

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

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi sia attraverso modalità di formazione interna, anche mediante affiancamento, sia attraverso la formazione esterna, in ogni caso con l'obiettivo dell'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

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

La "formazione interna"

In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante dal d. lgs 81/2015, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.

Le parti inoltre individuano la durata – intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione – e le modalità di erogazione della formazione stessa, per l'acquisizione delle

competenze tecnico-professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente CCNL, che costituiscono parte integrante dello stesso.

Tutor aziendale

All'apprendista, nel corso del contratto di apprendistato, dovrà essere garantita la presenza di un tutor aziendale.

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

Nelle strutture con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro delegherà tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle strutture fino a 15 dipendenti la funzione di tutor potrà essere svolta direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.

Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte dell'Ente datore di lavoro.

Durata della formazione

L'impegno formativo dell'apprendista consisterà in un monte ore di formazione interna o esterna, secondo quanto definito dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente CCNL, che costituiscono parte integrante dello stesso.

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

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

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

Contenuti e modalità di erogazione della formazione

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

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

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

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

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

- conoscere i servizi di settore ed il contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)

- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale.

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

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

Rinvio alla legge

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

Art 23
Assistenza Domiciliare

Premessa

L'obiettivo di questa articolazione è la volontà di ridurre il ricorso a forme contrattuali diverse rispetto al lavoro subordinato da parte dei committenti e di promuovere forme di internalizzazione di questi servizi.

Il presente articolo intende disciplinare quei servizi che sono previsti direttamente al domicilio dell'utente, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'Assistenza Domiciliare Integrata (ADI), l'RSA aperta, il Servizio Assistenza Domiciliare (SAD), il Counceling Familiare, e comunque tutte le attività di assistenza domiciliare tese a favorire il processo di deistituzionalizzazione e garantire le dimissioni protette nonché l'assistenza agli anziani, ai disabili psico-fisici ed ai malati terminali.

La peculiarità, sottesa alle pur molteplici forme con cui si estrinseca l'attività a domicilio, sta sia nella richiesta di servizi il più possibile personalizzati da parte degli utenti e delle loro famiglie anche rispetto ai tempi di intervento, sia nel dover tenere in debito conto il fluttuare nel tempo della domanda stessa.

Tenuto conto che:

- per gli operatori addetti all'assistenza domiciliare, il modo di operare, il rispetto per l'utente e per il contesto in cui questo vive diventano fattori essenziali nel condizionare il livello di gradimento del sistema,
- gli operatori, oltre a possedere indubbie doti di capacità tecnico-operative, dovranno parimenti essere dotati di specifiche attitudini comportamentali,

le Parti convengono

di incontrarsi periodicamente, con cadenza almeno annuale, al fine di

- individuare le più adatte politiche del personale dirette a valorizzarne i ruoli e le funzioni,
- tendere al raggiungimento di importanti obiettivi di appropriatezza operativa/funzionale, di miglioramento della performance;

Parte normativa

Data la volontà sistemica del presente articolo, esso si riferisce a tutte le professionalità previste dall'art. 37 del CCNL (a titolo esemplificativo si tratta del personale del ruolo sanitario, nonché degli ausiliari specializzati addetti ai servizi socio-assistenziali, degli operatori addetti all'assistenza o degli operatori socio-sanitari), nonché a ulteriori figure individuabili al secondo livello di contrattazione quando impegnate al domicilio dell'utente.

Perché si possa erogare quanto in premessa, devono coesistere le seguenti condizioni oggettive:

- Essere in presenza di prestazioni identificate come "prestazioni assistenziali domiciliari"
- Svolgere ed espletare tali prestazioni a domicilio dell'utente.

Attesa le peculiarità delle modalità di esecuzione del servizio di assistenza domiciliare, **le Parti convengono** che il perimetro territoriale entro il quale il lavoratore rende la propria prestazione va ad integrare il concetto di sede di lavoro.
In linea con quanto previsto dal legislatore, per il quale non costituisce orario di lavoro, e come tale non è retribuito, il tempo impiegato dal lavoratore per recarsi al posto di lavoro, così come il tempo di ritorno al termine della giornata lavorativa, (secondo quanto rispettivamente previsto dall'art. 5 R.D. n. 1955/1923 e dall'art. 4 R.D. n. 1956/1923), si conviene che non costituisce orario di lavoro, pertanto non è retribuito, il tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere il domicilio del primo utente presso il quale prestare servizio, così come il tempo di ritorno impiegato dal domicilio dell'ultimo utente nell'ambito della giornata lavorativa.
Sarà invece considerato orario di lavoro il tempo necessario agli spostamenti tra il primo utente ed i successivi.

Per gli assunti a far data dalla sottoscrizione del presente contratto dovessero essere adibiti ad attività domiciliare, in caso di debito orario originatosi a seguito di carenza o di assenza di domanda nell'ambito dei servizi domiciliari, potranno recuperare, su loro richiesta, il proprio debito orario tramite la sostituzione di personale assente per le più diverse motivazioni, anche in orari non normalmente coincidenti con quelli contrattualmente eventualmente pattuiti.
L'orizzonte temporale per misurare l'insorgenza di tale eventuale debito orario, rispetto all'orario contrattualmente pattuito, è il quadrimestre.
Gli assunti a far data dalla sottoscrizione del presente contratto di cui al presente articolo che risultino nel quadrimestre di riferimento in debito di ore, saranno prioritariamente chiamati in caso di necessità per la sostituzione di personale assente nel quadrimestre successivo.
In caso di ore a debito, le stesse, qualora non recuperate entro il quadrimestre successivo, verranno conguagliate, fino a capienza.
In caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato sarà data priorità alle domande pervenute dal personale di cui al presente articolo.
Eventuali scostamenti di orario lavorato in aumento, daranno luogo a conguagli da calcolarsi al Gennaio di ogni anno, secondo quanto previsto dal presente CCNL.
I conguagli di cui sopra potranno confluire nella banca delle ore così come previsto dall'art. 66, seguendone la relativa regolamentazione.
Qualora l'aumento dell'orario medio di lavoro settimanale rispetto a quanto contrattualmente pattuito, si protragga per un periodo superiore al semestre, il 50 per cento di detto aumento verrà consolidato quale orario normale di lavoro.
Per gli assunti a far data dalla sottoscrizione del presente contratto verrà corrisposta una indennità aggiuntiva di flessibilità pari a € 0,50 per ogni giornata di effettivo lavoro di assistenza domiciliare.

Al secondo livello di contrattazione potranno essere concordate diverse modalità di applicazione del presente articolo legate a situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori fabbisogni dell'utenza.

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

A favore delle lavoratrici e dei lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata, la condizione di tossicodipendenza, alcoolismo cronico, ludopatia e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino in un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, saranno riconosciute le seguenti misure di sostegno:
a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;

b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
d) l'Istituzione, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali.
Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore degli stessi alcun istituto derivante dal presente contratto.

Art. 25
Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità

Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato, nei confronti dei quali sia stata accertata da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata la condizione di disabilità e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, saranno riconosciute le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
d) l'Istituzione, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali.
Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore degli stessi alcun istituto derivante dal presente contratto.

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

Art. 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 L.5 febbraio 1992 n.104 e successive modifiche o integrazioni.

Art. 27
Tutela della salute ed ambiente di lavoro

La tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro è regolata dal Testo Unico di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81 e successive modifiche o integrazioni, per la cui applicazione si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le OO.SS. e l'UNEBA allegato al presente CCNL (all. 3).

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.
La manutenzione di dette divise o indumenti è a carico del lavoratore, salvo quanto previsto dalle disposizioni normative regionali.

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 sarà oggetto di trattativa a livello regionale o di Ente.
La quantificazione dei tempi di vestizione e le modalità di fruizione, se dovute, sono rinviate alla contrattazione di secondo livello.

Art. 29
Attività di volontariato

Le lavoratrici ed i lavoratori che fanno parte di organizzazioni di volontariato, così come disciplinate dal d.lgs 117/2017 e smi ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, 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 osseo

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

Art. 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 L.13 maggio 1985 n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile, la cui stipulazione non comporterà alcun onere a carico degli interessati. Restano comunque a carico del singolo lavoratore i soli obblighi assicurativi come previsto dalla legge 8.3.2017 n.24 e smi.

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. In ogni caso andrà garantita da parte dell'Ente la copertura dei rischi. Per i relativi rimborsi e per ulteriori integrazioni inerenti la copertura dei rischi si demanda al secondo livello di contrattazione. Resta inteso che in mancanza di accordi al secondo livello si farà riferimento alle tabelle chilometriche ACI.

Art. 35
Diritto allo studio

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

Permessi retribuiti
Per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, legalmente riconosciuti dallo Stato Italiano, sono concessi permessi retribuiti nella misura di 30 ore pro-capite annue da riproporzionarsi in caso di orario part-time e/o a tempo determinato. La concessione del monte ore di cui al presente articolo rientra nello stesso limite del 10% del personale a tempo indeterminato presente al 31 dicembre dell'anno precedente previsto dal successivo art. 36.
Ai fini della concessione dei permessi di cui sopra, i lavoratori interessati dovranno esibire idonea certificazione di iscrizione, di frequenza e delle prove d'esame. Nel caso di mancata consegna dei predetti certificati, la concessione dei permessi verrà sospesa e le ore di permesso eventualmente già concesse saranno recuperate e addebitate al lavoratore.

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

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

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

Ai predetti fini, non saranno computati nell'organico delle singole strutture i lavoratori assenti per maternità, malattia ed infortunio, congedi parentali ed aspettative di legge o contrattuali. I lavoratori

part-time saranno computati in proporzione all' orario di lavoro. I lavoratori con contratti temporanei non saranno conteggiati nell'organico della struttura.

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

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

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

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

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

Art. 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'Ente.
A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente nelle Istituzioni o singole Unità Operative, comprensivo del diritto allo studio di cui all'art. precedente, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120 ore annue non cumulabili. Il predetto plafond individuale sarà riproporzionato alla durata della prestazione nel caso di dipendenti part-time. A livello aziendale, in relazione agli specifici piani di riqualificazione del personale previsti dall'Ente, potranno essere concordati limiti percentuali e numerici superiori a quanto individuato nel presente articolo.
Ai predetti fini, saranno computati nell'organico delle singole strutture i lavoratori assenti per maternità, malattia ed infortunio, congedi parentali ed aspettative di legge o contrattuali. I lavoratori part-time saranno computati in proporzione all' orario di lavoro. I lavoratori con contratti temporanei non saranno conteggiati nell'organico della struttura.

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

Nelle Istituzioni o Unità Operative che occupano fino a 20 dipendenti, il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 (due) lavoratrici o lavoratori non contemporaneamente nel corso dell'anno.
In ogni Unità Operativa e, nell'ambito di questa, per ogni singolo settore o reparto dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
La lavoratrice o il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.
A tal fine la lavoratrice ed il lavoratore interessati dovranno presentare la domanda scritta all'Istituzione nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro.

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

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

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

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

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

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

Art. 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

A questa categoria appartengono le lavoratrici ed i lavoratori con funzioni a carattere direttivo, di cui alla L. 13 maggio 1985, n. 190, con esclusione dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del RDL 1 luglio 1926 n. 1130 ai quali verrà applicato il contratto specifico per il settore del commercio servizi e terziario.

Livello 1°

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

- Direttore di unità operativa;

- Capo area;
- Medico specialista con più di 24 mesi di anzianità.

Livello 2°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo di diversi profili professionali nonchè specifiche professionalità tecniche e/o amministrative anche con l'impiego di attrezzature delicate e complesse nell'esercizio dell'attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Segretario con funzioni direttive;
- Capo settore;
- Aiuto direttore;
- Psicopedagogista;
- Psicologo;
- Pedagogista;
- Medico specialista fino a 24 mesi di anzianità
- Altro personale in possesso di laurea specialistica o a ciclo unico che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.
-

Livello 3° super

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

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

Livello 3°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze teoriche ed adeguata esperienza nonchè mansioni caratterizzate da autonomia operativa e preparazione teorica e pratica.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

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

Livello 4° super

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore Socio-sanitario a soggetti non autosufficienti, in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali[1];
- Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative regionali[1];
- Operatore tecnico di assistenza ai soggetti non autosufficienti[1];
- Coordinatore dei servizi ausiliari;
- Puericultrice;
- Educatore fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione.

Livello 4°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono particolari capacità tecnico specialistiche.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore socio sanitario a soggetti autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali[1];
- Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti autosufficienti con titolo riconosciuto da normative regionali[1];
- Operatore tecnico di assistenza a soggetti autosufficienti[1];
- Impiegato amministrativo;
- Operaio specializzato;
- Cuoco.

Livello 5° super

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore generico di assistenza con 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione[1].

Livello 5°

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore generico di assistenza fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione[1];
- Animatore –accompagnatore;
- Operaio qualificato;

---

[1] V.Allegato 1

- Centralinista;
- Impiegato d'ordine;
- Capo guardarobiere;
- Bagnino;
- Autista;
- Aiuto Cuoco;
- Addetto ai servizi operativi d'ingresso.

Livello 6° super

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Addetto ad attività polivalenti.

Livello 6°

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

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

Livello 7°

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Personale di fatica e/o pulizia.

Art. 38
Mansioni delle lavoratrici e dei lavoratori

La lavoratrice o il lavoratore deve essere adibita/o alle mansioni per le quali è stata/o assunta/o o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a cui sia stata/o assegnata/o, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello o categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

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

Art. 39
Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue, ossia quelle riferibili a diversi livelli di inquadramento, si fa riferimento all'attività prevalente.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, alla lavoratrice ed al lavoratore competerà l'inquadramento al livello superiore.
Per attività prevalente si intende quella svolta con maggior frequenza, congiuntamente ad un maggior valore professionale, purché non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere sporadico, accessorio o complementare.

Art. 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
Inidoneità psico-fisica

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

- Inidoneità totale permanente

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

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

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

- Inidoneità totale temporanea

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

- Inidoneità parziale permanente

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

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

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

- Inidoneità parziale temporanea

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

Art. 42
Elementi della retribuzione

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

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

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

Art. 43
Minimo retributivo mensile conglobato

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

Tabella A – minimi retributivi mensili nazionali

Livello	Retribuzione dal 01.01.2020	Retribuzione dal 01.12.2020
Quadro	1797,16	1837,16
1°	1690,17	1727,79
2°	1593,90	1629,38
3° S	1476,21	1509,07
3°	1422,73	1454,40
4° S	**1347,86**	**1377,86**
4°	1305,08	1334,12
5° S	1283,70	1312,27
5°	1251,58	1279,44
6° S	1219,51	1246,65
6°	1187,40	1213,83
7°	1101,82	1126,34

Gli importi di cui sopra andranno in vigore dal 1.1.2020 e saranno corrisposti al personale in forza alla data fissata dalle varie decorrenze.
Le somme di cui sopra si intendono riferite al tempo pieno e pertanto verranno riproporzionate per i lavoratori a tempo parziale secondo quanto previsto dal presente CCNL.

Elemento di Garanzia
Premesso

- che il secondo livello di contrattazione è quello nel quale la dignità del lavoro e delle persone assume connotati sempre più soggettivi ed è, dunque, il terreno sul quale si è chiamati a costruire i nessi di coerenza tra le tutele generali acquisite dalla contrattazione collettiva e la storia quotidiana delle donne e degli uomini vissuta sul luogo del lavoro
- che tale ambito può diventare una leva sulla quale agire per produrre le necessarie innovazioni nei processi del lavoro e degli Enti stessi, non va sprecata questa occasione che

rappresenta una opportunità anche per traguardare nuovi livelli di relazioni, come quelli legati alla partecipazione, che non può essere relegata a semplice formalità comunicativa

- che nel settore socio-assistenziale le singole Regioni hanno a tutt'oggi una propria autonomia normativa per cui risulta necessario adeguare il contratto collettivo di lavoro a tale realtà.

Stante tali premesse e al fine di dare consistenza alla contrattazione di secondo livello, le Parti stabiliscono che in aggiunta alla retribuzione di cui alla tabella A venga erogato un istituto retributivo denominato Elemento di Garanzia pari a € 30,00 mensili così suddivisi:

quota A pari a € 20,00 mensili
quota B pari a € 10,00 mensili.

La somma delle quote A e B di detto elemento di garanzia sarà esigibile solo a seguito di apposito Accordo tra le Parti che dovrà intervenire al secondo livello entro il 31.12.2021 e che potrà definirne le modalità, i tempi e le condizioni di erogazione, utili anche ai fini della produttività assoggettabile agli sgravi fiscali e contributivi come previsti dalla normativa vigente.
In caso di accordo detto Elemento di garanzia continuerà ad essere erogato sino alla sua naturale scadenza ed in ogni caso non oltre la firma del prossimo rinnovo contrattuale. In occasione di tale firma la quota A andrà ad incrementare il minimo retributivo mensile conglobato nazionale.
Nel caso in cui l'accordo di secondo livello cessi i suoi effetti, per scadenza naturale o qualsivoglia altro motivo, in un periodo compreso fra il 01.01.2022 e la data del prossimo rinnovo contrattuale, la quota A costituirà incremento tabellare base riparametrato contestualmente alla scadenza dell'accordo come da tabella B.
Le somme di cui al presente paragrafo si intendono riferite al tempo pieno e pertanto verranno riproporzionate per i lavoratori a tempo parziale secondo quanto previsto dal presente CCNL.

Clausola di uniformità contrattuale
In caso di mancato accordo di secondo livello, non intervenuto entro il 31.12.2021, al 01.01.2022 la quota A, pari a € 20,00 mensili, costituirà incremento tabellare base riparametrato come da tabella B:

Tabella B valore mensile complessivo

Livello	Retribuzione
Quadro	1863,82
1°	1752,87
2°	1653,03
3° S	1530,98
3°	1475,51
4° S	**1397,86**
4°	1353,49
5° S	1331,32
5°	1298,01
6° S	1264,74
6°	1231,45
7°	1142,69

Norma transitoria
Le parti si incontreranno a settembre 2020 per monitorare lo stato delle trattative a livello territoriale relative all'elemento di garanzia.

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

Salario accessorio per funzioni di coordinamento.
Alle lavoratrici ed ai lavoratori ai quali vengano formalmente attribuite per iscritto anche pro - tempore la funzione di coordinamento di figure professionali di pari e/o inferiore livello, anche per effetto di norme legislative o regolamentari regionali o nazionali, verrà riconosciuto un salario accessorio di € 41,32 mensili lorde per 14 mensilità, valide ad ogni effetto di legge e di contratto, per tutta la durata dell'incarico. Eventuali erogazioni in atto allo stesso titolo assorbiranno, fino a concorrenza, il salario accessorio di cui sopra.

Una tantum
Al personale in forza al 01.02.2021 che abbia superato il periodo di prova, verrà riconosciuta con la retribuzione del mese di febbraio 2021 una somma forfettaria omnicomprensiva a titolo di *"una tantum"* secondo gli importi di cui alla seguente tabella C.

Livello	una tantum
Quadro	133,33
1°	125,40
2°	118,25
3° S	109,52
3°	105,55
4° S	**100,00**
4°	96,83
5° S	95,24
5°	92,86
6° S	90,48
6°	88,10
7°	81,75

Detta *"una tantum"* sarà riproporzionata all'orario di lavoro concordato con il singolo lavoratore e sarà corrisposta in unica trance

E.R.M.T.
E' fatto salvo il trattamento già riconosciuto da ciascun ente o istituzione ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 42 paragrafo 4 (elemento retributivo mensile territoriale ERMT) di cui al CCNL 2010-2012.

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, nonché ogni altro elemento previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

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

Art. 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.
Dall'ammontare della 14° mensilità saranno detratti i ratei corrispondenti ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione.
Relativamente al personale neoassunto si farà riferimento a quanto previsto all'art. 80.

Art. 47
Trattamento di Famiglia

Per quegli enti in possesso dei requisiti per l'esenzione dall'aliquota C.U.A.F. 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 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 sino al 31.05.2020 rimangono i seguenti:

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

Norma transitoria
Le Parti, in considerazione della particolare situazione in cui versa il settore, concordano di applicare quanto di seguito:
a far data dal 01.06.2020 e sino al 31.12.2022, viene sospesa l'anzianità relativa alla maturazione degli scatti di cui al presente articolo.
Relativamente al personale neoassunto si continua a far riferimento a quanto previsto dall'art.80.

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 ad € 1,60 per ciascun pasto e non superiore a quanto stabilito al secondo livello di contrattazione, ed a € 23,00 mensili per l'alloggio.
Potrà usufruire della somministrazione dei pasti soltanto il personale in servizio e in turno. Il vitto e l'alloggio non costituiscono ad alcun titolo elemento della retribuzione.

Art. 50
Orario di lavoro

L'orario settimanale di lavoro normale è di 38 ore.

All'atto della definizione e/o introduzione e di sostanziali innovazioni dei sistemi di orario di lavoro, l'articolazione degli stessi formerà oggetto di esame congiunto a livello di Ente con le rappresentanze sindacali e/o le 00.SS. di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L. al fine di conciliare le esigenze prioritarie dei servizi con le necessità di tempi di vita e di lavoro e di garantire l'effettivo godimento del riposo settimanale. L'esame congiunto dovrà concludersi entro 10 giorni dal suo avvio.

L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'interno dello stesso Ente, c/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.

In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento ovvero al contenimento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l'Ente.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al primo comma.
Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge.

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

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

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

Riposo giornaliero
Il riposo giornaliero è di undici ore consecutive ogni ventiquattro ore.
Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, qualora, in relazione ad esigenze legate alla continuità dell'assistenza nei confronti degli utenti, il servizio venga erogato mediante turni di lavoro, il riposo giornaliero potrà essere fruito in maniera non consecutiva.

Le parti rendono esplicito che con l'indicazione della non consecutività della fruizione del riposo giornaliero hanno inteso esprimere la volontà di frazionare il riposo stesso.
In tal caso sarà comunque garantita una frazione di riposo consecutivo non inferiore a 8 ore, previa informazione e consultazione con le OO.SS firmatarie e/o RSA/RSU.
I contratti collettivi stipulati al secondo livello potranno stabilire ulteriori e/o diverse deroghe alla continuità della fruizione che, in ogni caso, non potrà essere inferiori alle 7 ore.
Sono fatti salvi gli accordi decentrati già raggiunti in merito.

Riduzione di orario
Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto ad un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a otto giornate lavorative annue, convenzionalmente assimilate a 51,25 ore, comprensive della festività del 4 novembre, del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 9 dell'art. 6 del CCNL Uneba 20.9.1991, da quanto previsto al comma 4 dell'art. 49 (Riduzione di orario) del CCNL Uneba 18.4.2000 ed infine dai commi 12 e ss. dell'art.50 (Riduzioni di orario) del CCNL Uneba 27.5.2004. La nona giornata di cui al CCNL Uneba 2010-2012 è regolata secondo quanto stabilito dagli articoli 67 della banca etica solidale e 81 della Commissione Paritetica Nazionale.
Le predette otto 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.
Relativamente al personale neoassunto si farà riferimento a quanto previsto all'art.80.

Art. 51
Riposo settimanale

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

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

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro.
E' considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.
I lavoratori notturni, secondo la definizione di cui all'art. 1 del D. Lgs. 8 aprile 2003 n.66, non potranno superare le 8 ore di lavoro giornaliero calcolate come media nell' arco di due settimane.
Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro ordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art 42 viene divisa per 164.

Ai sensi del D.Lgs 8 aprile 2003 n.66, qualora sopraggiungano condizioni che impongano il divieto di adibire il lavoratore o la lavoratrice al lavoro notturno, gli stessi verranno assegnati al lavoro diurno in altre mansioni equivalenti.
Qualora non sussistano tali mansioni si fa riferimento a quanto stabilito nell'art.41.

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 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 accantonamento che potrà confluire nella <Banca – Ore> di cui all' art.66, in aggiunta a quanto previsto al precedente art.53. 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 di cui all'art.41.

In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale non

domenicale la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto all' accantonamento in <Banca Ore> di cui all' art.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 settimo comma, che contemplino nel monte ore di riposo anche le festività di cui sopra, le lavoratrici ed i lavoratori non avranno diritto ad alcun ulteriore giorno di riposo. Le stesse lavoratrici e gli stessi lavoratori, se in servizio nelle suddette festività, avranno diritto alla maggiorazione prevista dall' art. 53 lett. c) e d).

Art. 55
Ferie

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

La settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6 gg., dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie. In caso di articolazioni dell'orario di lavoro diverse da sei giorni settimanali, il periodo di ferie cui il lavoratore ha diritto sarà rapportato all'effettiva diversa articolazione, ferme restando le 164 ore annue. 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.

In caso di ricoveri ospedalieri, ovvero di malattia con prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario, regolarmente denunciati e riconosciuti dalle strutture pubbliche competenti per territorio, si 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. Saranno comunque garantite almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione, consecutive in caso di richiesta del lavoratore.

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

Le chiusure annuali degli Enti sono computate nelle ferie: in tal caso le comunicazioni ai lavoratori interessati andranno fornite con congruo preavviso.
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 per ragioni di servizio, il datore di lavoro potrà richiamare la lavoratrice o il lavoratore prima del termine del periodo di ferie ovvero sospendere o differire il periodo già precedentemente autorizzato, fermo restando il diritto della lavoratrice e del lavoratore di fruire di

detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese già sostenute e documentate unitamente a quelle eventualmente affrontate per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale la dipendente o il dipendente siano stati richiamati.

Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto. Nessuna indennità è dovuta alla lavoratrice o al lavoratore che spontaneamente si presentino in servizio durante il periodo di ferie.

Art. 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 posto ove intervenire.

Reperibilità
La reperibilità sarà soggetta a queste caratteristiche:

- potrà avere una durata massima individuale di 96 ore mensili
- non potrà essere svolta per più di 8 volte nel mese.
- darà diritto ad un compenso orario non inferiore a € 1,00 e non superiore a € 2,00.
- ogni turno di reperibilità non potrà avere durata inferiore alle 4 ore e di norma non potrà superare le 12 ore consecutive.

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

Servizio passivo notturno
Per alcuni servizi può essere richiesta la presenza nel posto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore anche durante il servizio passivo notturno previsto nella fascia 22.00-06.00, per lo più ai fini di supervisione e, in caso di necessità, di pronto intervento.

Nel caso in cui alla lavoratrice o al lavoratore sia richiesta la presenza all'interno della struttura per il servizio passivo notturno:

- e' data la possibilità di dormire al fine di consentire al lavoratore un recupero psico-fisico adeguato
- andrà programmato fra la direzione ed i lavoratori interessati, sentite le oo.ss.,
- e' retribuito nella misura di € 20,66 per notte in aggiunta alla normale retribuzione mensile,
- non concorre alla determinazione del monte orario settimanale contrattuale delle 38 ore
- ove non venga richiesta prestazione lavorativa non interrompe il recupero psico-fisico, anche ai sensi di quanto previsto dall' art. 17 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e smi.

Proprio perché avente queste caratteristiche detto servizio passivo notturno:

- andrà contenuto, 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.),
- non concorre alla determinazione del monte orario settimanale contrattuale delle 38 ore,

- non interrompe il recupero psico-fisico, anche ai sensi di quanto previsto dall' art. 17 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e smi,
- non è sostitutivo del lavoro notturno laddove previsto,
- darà diritto ad un compenso forfettario in € 20,66 per notte in aggiunta alla normale retribuzione.

Nel caso in cui i lavoratori o le lavoratrici fossero chiamati ad intervenire attivamente a seguito di necessità intervenuta durante il servizio notturno, le ore di servizio prestate saranno retribuite come lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 52. La prestazione costituisce a tutti gli effetti orario di lavoro.

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.

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. 42; 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:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
2) il rimborso delle spese effettive di trasporto del mobilio e del bagaglio;
3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso verrà corrisposto per un massimo di 6 mesi;
4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea dall' art. 58, per sé e per ciascun convivente a carico;
5) la diaria è ridotta a 3/5 per i figli conviventi a carico.

In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dalla lavoratrice e dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o in rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco.

Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art. 60
Condizioni di trasferibilità

A norma dell'art.2103 del Codice Civile e s.m.i., la lavoratrice e il lavoratore non possono essere trasferiti da una unità produttiva all'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO VI
PERMESSI ASPETTATIVE CONGEDI

Art. 61
Chiamata e richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile

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

diritto, in caso di richiamo alle armi:

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

Il trattamento previsto dalle norme di legge contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività.
Alla fine del richiamo sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto la durata superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.
Nel caso che senza giustificato impedimento il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.
Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:
a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto resta sospeso sino alla fine del richiamo e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti della anzianità di servizio.

L'obiezione di coscienza in servizio civile è regolamentata secondo le norme legislative vigenti in materia.

Art. 62
Tutela della maternità e della paternità

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

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

Congedo di maternità obbligatorio.
Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice non potrà essere adibita ad attività lavorativa per la durata complessiva di cinque mesi a cavallo del parto ovvero due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza e tre mesi dopo il parto. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, nel rispetto delle normative in materia, la lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro un mese prima la data presunta del parto e durante i quattro mesi successivi ad esso ovvero nei cinque mesi successivi al parto previa specifica autorizzazione da parte del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, avallato dal medico competente ai sensi del D.Lgs.9 aprile 2008 n.81, che attesti l'assenza di rischi per la madre e per il nascituro.

La lavoratrice ha altresì l'obbligo di assentarsi dal lavoro nel periodo intercorrente tra la data presunta del parto come sopra certificata ed il parto effettivo.
In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto si aggiungeranno al periodo di astensione obbligatoria successiva al parto.
Prima dell'inizio del periodo di astensione la lavoratrice dovrà consegnare all' Ente datore di lavoro il certificato medico contenente la data presunta del parto.

Entro 30 giorni dopo il parto la lavoratrice madre dovrà consegnare il certificato di nascita.
Tali norme si applicano anche alla madre adottiva o affidataria, tenuto conto dell'effettivo ingresso del minore in famiglia, secondo quanto previsto dalle norme di legge in materia.

Congedo di paternità obbligatorio.

Il padre lavoratore naturale, adottivo o affidatario, avrà diritto di usufruire di un congedo obbligatorio pari a 7 giorni, fruibili entro il 5° mese di vita del bambino o dall'effettivo ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento e quindi, anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
Il numero dei giorni sarà aumentato sulla base delle disposizioni di legge nazionale in applicazione della recente Direttiva europea.

Trattamento economico.

Per tutto il periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice percepirà l'indennità giornaliera a carico dell'Istituto previdenziale. Il congedo di maternità è computato nell' anzianità di servizio a tutti gli effetti. Per il medesimo periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice avrà diritto a percepire dall' Istituzione la 13.ma 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.

Divieto di lavoro notturno.

Dall' accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice non potrà essere adibita a lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00. Fino a tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il padre convivente non sono obbligati a prestare lavoro notturno. Fino ai dodici anni di età del figlio purché convivente, la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario non sono obbligati a prestare lavoro notturno. Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a carico un soggetto disabile ai sensi della L.5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni Inoltre le lavoratrici/lavoratori di cui al presente articolo non sono tenuti alla reperibilità notturna di cui all'art.56.

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 una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall' art. 71, calcolata sulla base della retribuzione di fatto in godimento. 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 alle procedure di cui all'art. 55 dlgs n°151/2015.

Congedo parentale.
Per ogni figlio, entro i suoi primi dodici anni di vita, ciascun genitore ha facoltà di assentarsi dal lavoro come segue:
-la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a sei mesi;
-il padre lavoratore per un periodo non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi qualora egli eserciti il diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;
-qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a dieci mesi.
Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a dieci mesi, elevabile ad undici mesi qualora il padre benefici di almeno sette mesi di astensione.

Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.
Salvo i casi di oggettiva e comprovata impossibilità o urgenza, il congedo parentale deve essere richiesto con un preavviso minimo di quindici giorni lavorativi.

Il congedo parentale si applica anche al caso di adozione o affidamento.
Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in ore, giornate o mesi).
Per la fruizione del congedo parentale su base oraria si rinvia alle norme di legge, salvo diverse disposizioni stabilite nella contrattazione di 2 livello.
Per l'esercizio del congedo, continuativo o frazionato, la madre lavoratrice o in alternativa il padre, devono preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità o urgenza, l'Ente datore di lavoro con 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 sei anni del bambino e per un periodo di astensione

complessivo tra i genitori non superiore a 6 mesi.
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. Dagli 8 anni e un giorno ai dodici anni del bambino il congedo non è indennizzato.
I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio con esclusione degli effetti sulle ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

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

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

Figli con disabilità grave

Ai genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità minori di tre anni spettano in alternativa:

- i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;
- prolungamento del congedo parentale con diritto per tutto il periodo ad un'indennità pari al 30% della retribuzione. Il prolungamento può essere usufruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito. I giorni fruiti a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni, da godere entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino. **I genitori adottivi e affidatari** possono fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo fino a tre anni, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, **nei primi dodici anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia** del minore riconosciuto disabile in situazione di gravità, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.
- permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero di lavoro: 2 ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore.

Ai genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra i tre e i dodici anni di vita e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità che abbiano compiuto i tre anni di età ed entro dodici anni dall' ingresso in famiglia del minore, spettano in alternativa:

- i tre giorni di permesso mensili , anche frazionabili in ore;
- il prolungamento del congedo parentale come sopra descritto

Ai genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni di età e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni dall' ingresso in famiglia del minore spettano:

- i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore.

Ai genitori, al coniuge, alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016),ai parenti e agli affini della persona disabile in situazione di gravità spettano:

- tre giorni di permesso mensile, anche frazionabili in ore.

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

Art. 63
Congedo matrimoniale

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

Art. 64
Permessi retribuiti per gravi motivi familiari e per genitori con figli con disabilità

A) Permessi per lutto familiare

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

B) Permessi per gravi motivi familiari

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

La documentazione consisterà nella certificazione redatta ai sensi del D.M. 21 luglio 2000 n.278 e smi, da parte del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, dal medico di medicina generale o pediatra di libera scelta e, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, dalla relativa struttura sanitaria.

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

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

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

C) Congedo straordinario per gravi motivi familiari

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

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

- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti punti o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

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

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

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

Durante il periodo di congedo le lavoratrici ed i lavoratori conserveranno il posto di lavoro ma non avranno diritto alla retribuzione e non potranno svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il periodo di congedo non sarà computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali, fermo restando che gli interessati potranno procedere al versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Art. 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 L. 30 aprile 1978 n. 178.
Le giornate di permessi di cui al precedente comma non pregiudicano il normale periodo di ferie e non sono cumulabili con il riposo settimanale di legge.

Art. 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 riposi compensativi delle festività lavorate di cui all'art. 54, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale di cui al medesimo 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 anche 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
Banca etica solidale

Viene concordata la costituzione, a decorrere dal 01.01.2020 e fino al 31.12.2022 a titolo sperimentale, della Banca etica solidale.
Istituto con il quale i lavoratori, in un'ottica solidaristica ed in maniera volontaria, possono cedere a titolo gratuito a favore di altri colleghi che versino in particolari situazioni di disagio, le giornate di ferie aggiuntive di cui al successivo punto a) monetizzabili e/o i permessi maturati.
Al 1° gennaio di ogni anno di sperimentazione la nona giornata di riduzione oraria di cui all'art. 50 confluirà nella suddetta banca etica solidale. Detta riduzione non si applica agli assunti di cui all'art.80.

Il corrispondente importo economico lordo dei permessi così ceduti, valorizzati in base alla retribuzione in atto al momento della cessione, sarà accantonato nella predetta banca etica solidale, e sarà messo a disposizione nei termini e con le modalità che seguono.

Fatta eccezione per i costi amministrativi di gestione della suddetta banca, la cessione delle ferie e delle ore in banca etica solidale non deve comportare alcun onere o spesa aggiuntiva per l'Ente.

I dipendenti interessati, mediante sottoscrizione di un apposito modulo disponibile presso l'ufficio dell'ente, dichiareranno la volontà libera ed irrevocabile di donare un determinato numero di giorni/ore individuali maturati e non goduti al 31.12 dell'anno precedente l'atto di donazione, indicando esattamente, per ciascuna tipologia di istituto, il numero delle giornate e delle ore che il dipendente intende donare per l'anno di riferimento.

Gli istituti che possono confluire nella Banca Etica Solidale sono:
a) le ferie di cui all'art. 55 per la quota che supera il numero minimo non disponibile e monetizzabile previsto dal d.lg. n. 66/2003 ossia oltre le 24 giornate annue, pari a 2 giornate.
b) i permessi per riduzione orario di lavoro di cui all'art. 50 che alla data del 31-12 di ciascun anno risultino non goduti ed accantonati a banca ore;
c) le ore per festività coincidenti con la domenica di cui all'art. 54 accantonate a banca ore;
d) ERMT ed istituti similari
e) la banca ore di cui all'art.66
Il corrispondente importo economico lordo di quanto ceduto, valorizzato in base alla retribuzione in atto al momento della cessione, sarà accantonato nella predetta banca etica solidale.
In ogni caso, le quote cedibili di cui all'elenco che precede, sono quelle accantonate per le quali non sia già stata versata la contribuzione previdenziale.

Le quote orarie cedute e confluite nella Banca etica solidale sono valorizzate sulla base della retribuzione goduta dai dipendenti cedenti al momento della cessione; il valore monetario complessivo così determinato sarà diviso per la retribuzione oraria del dipendente fruitore, al fine di definire il numero di ore di permesso che saranno fruite dal lavoratore beneficiario.

Sono fatti salvi gli accordi eventualmente sottoscritti al secondo livello sulla stessa materia.

DIPENDENTI BENEFICIARI (che possono richiedere la fruizione delle ore della Banca etica solidale).

Possono essere dipendenti beneficiari della banca etica solidale coloro per i quali si verifichino congiuntamente le seguenti condizioni:

a) necessità di assentarsi dal lavoro per l'assistenza dei figli, del coniuge o assimilati ai sensi delle vigenti leggi, o degli altri parenti o affini di primo grado (genitori) che versino in gravi condizioni di salute;
b) non siano state già accolte per le stesse necessità altre richieste nei 12 mesi precedenti; sono fatti salvi i casi di particolare gravità;
c) non abbiano a disposizione, al momento della richiesta, più di 24 ore di istituti individuali retribuiti residui (a titolo esemplificativo: ferie, permessi, ore assistenza parenti con disabilità -Legge 104/92- di maturazione dell'anno ecc.).

Il dipendente che si trova nelle condizioni di necessità di cui sopra, può presentare all'Ente richiesta di accesso alle ferie e/o alle ore solidali in misura massima di 6 mesi annui, documentando la sussistenza delle condizioni di salute di cui sopra mediante idonea certificazione rilasciata da struttura sanitaria pubblica, o accreditata, o convenzionata. In assenza di ulteriori richieste sarà possibile la fruizione delle ore disponibili in eccedenza rispetto al limite massimo stabilito.

La fruizione delle ore di cui sopra potrà essere sospesa o non concessa a seguito di situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza, solo dopo aver esperito tutti i richiami ordinari.

Per la fruizione delle ferie di cui al punto a) precedente valgono, per quanto applicabili, le norme di cui all'art.55.
Gli Enti e le Istituzioni informeranno i dipendenti dell'avvenuta attivazione della Banca etica solidale, con le relative istruzioni operative; in tal senso, gli Enti le Istituzioni comunicheranno al personale lo specifico regolamento attuativo allegato 5.

Art. 68
Aspettativa non retribuita

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne facciano richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale e comunque con un limite non inferiore a tre mesi. Diverse durate potranno essere concordate a livello aziendale.

Art. 69
Malattia ed infortunio

Per malattia od infortunio si intende ogni alterazione dello stato di salute, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, accertata dagli Enti assistenziali presso i quali i lavoratori sono assicurati. Il diritto al trattamento di malattia nel caso di infortunio non riconosciuto dall'Inail verrà garantito a seguito di convalida da parte dell'Inps.

Malattia

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'Istituzione secondo quanto indicato nell'art.71.
Inoltre la lavoratrice ed il lavoratore dovranno inviare all'Istituzione stessa entro 48 ore dall'inizio dell'assenza il numero del protocollo informatico relativo alla certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, nonché i successivi numeri di protocollo dei certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine.
La comunicazione del numero di protocollo dovrà avvenire secondo la normativa vigente.

L'Istituzione ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli Istituti pubblici competenti.
Durante la malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 365 giorni di calendario continuativi ovvero frazionati nell'arco dell'ultimo triennio a partire dall'evento in corso e comprensivo dello stesso.
I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se in più riprese.
Nel caso di superamento di tale comporto l'Istituzione potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso.

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

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

Nel caso di lavoratore assunto con contratto a termine, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al presente articolo saranno applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.
Il periodo di malattia o di infortunio è considerato utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, delle ferie, degli scatti di anzianità, della 13° e 14° mensilità.
Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto:

a) alle prestazioni sanitarie del servizio sanitario nazionale;
b) ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20°, e pari a 2/3 della normale retribuzione per i giorni successivi, da corrispondersi dall'INPS;
c) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dall'Istituzione, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
    1. il 90% della normale retribuzione per i giorni dal 1° al 17°;
    2. il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 18° in poi;
d) alle anticipazioni di cui alla L. 29 dicembre1980, n. 33.

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

Tubercolosi

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

Infortunio

Il personale che ha subito infortunio ha diritto al trattamento economico stabilito per la malattia fino al 180° giorno e alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica dai postumi dell'infortunio medesimo regolarmente denunciato all'INAIL.
Le indennità dovute dall'Inail saranno anticipate dall'Istituzione alle normali scadenze del periodo di retribuzione nella misura dell'80%.
I lavoratori aventi diritto sono tenuti a comunicare tempestivamente all'Istituzione l'avvenuta liquidazione a pagamento da parte dell'Inail delle indennità spettanti, onde permettere all'Amministrazione di conguagliare l'anticipo.

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

TITOLO VII
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 70
Doveri del personale

Qualora all'Ente datore di lavoro possa effettivamente riconoscersi la qualità di organizzazione di tendenza, il personale la cui specifica attività esprima le tendenze e le finalità ideologico-religiose proprie dell'Ente stesso e serva alle sue finalità si asterrà da comportamenti contraddittori nell'ambito della prestazione lavorativa (o anche extra lavorativa ove sussista la possibilità di incidenza sull'efficacia della prestazione).

La disciplina del lavoro sarà regolata, oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno, che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori.

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

La lavoratrice ed il lavoratore, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipendono dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale. Essi devono usare modi educati verso i colleghi, il pubblico, gli ospiti e i superiori e osservare le disposizioni ricevute.

In armonia con la dignità personale della lavoratrice e del lavoratore, i superiori imposteranno i rapporti con loro a sensi di collaborazione e di rispetto.

È vietato alla lavoratrice ed al lavoratore ritornare nei locali di lavoro e intrattenersi oltre l'orario di lavoro prescritto, salvo che per ragioni autorizzate dalla Direzione dell'Ente. È vietato altresì sostare durante le ore di riposo intermedio in locali diversi da quelli destinati al personale dipendente.

Art. 71
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. 72.
Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui sempre incombe alla lavoratrice ed al lavoratore l'onere della prova, le assenze e le prosecuzioni delle stesse debbono essere comunicate tempestivamente in tempo utile per consentire la normale continuità del servizio, prima dell'inizio del turno di lavoro e successivamente idoneamente certificate entro 48 ore. Parimenti devono essere tempestivamente comunicati anche i rientri dalle assenze stesse.
Nel caso di assenza non preavvertita e/o non giustificata, saranno applicati i provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 72.

Art. 72
Provvedimenti disciplinari

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

a) biasimo inflitto verbalmente;
b) biasimo inflitto per iscritto;
c) multa sino a tre ore di normale retribuzione;
d) sospensione sino a 10 giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

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

1) manchi di rispetto verso gli ospiti, solleciti o accetti mance dagli ospiti e loro familiari;
2) assuma sul lavoro un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni ed i colleghi o compia nei loro confronti atti o molestie, anche di carattere sessuale;
3) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo;
4) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
5) ometta di preavvertire o giustificare le assenze come previsto dal precedente art.71;
6) violi il segreto professionale o d'ufficio;
7) ometta di registrare la presenza secondo le procedure in atto della struttura;
8) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;
9) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
10) introduca o assuma senza autorizzazione bevande alcoliche negli ambienti di lavoro dell'Istituzione;
11) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione derivante

dall'uso di sostanze stupefacenti;
12) partecipi a diverbio litigioso sul luogo di lavoro;
13) bestemmi nei luoghi di lavoro;
14) violi o non osservi le norme igienico-sanitarie di cui alle disposizioni di legge qualora non diversamente sanzionato dalle stesse, nonché le misure di prevenzione infortuni e le disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituzione;
15) ometta di comunicare le eventuali variazioni del domicilio o della residenza, nonché le variazioni dei dati personali forniti all'atto dell'assunzione, nei casi in cui vi sia tale obbligo;
16) in orario di lavoro utilizzi il telefono cellulare per fini personali;

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

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

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

a) rissa o vie di fatto sul lavoro;
b) assenza ingiustificata oltre il 4° giorno o per tre volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;
c) recidiva in una qualsiasi mancanza di pari gravità che abbia dato luogo a due sospensioni nell'arco dei 24 mesi antecedenti;
d) furto;
e) danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di impianti o di materiale della Istituzione;
f) atto implicante dolo o colpa grave con danno dell'Istituzione;
g) alterazioni dolose dei sistemi di controllo di presenza della Istituzione;
h) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi danni alle persone o alle cose;
i) insubordinazione grave verso i superiori;
j) violazione delle norme in materia di armi;
k) abbandono del posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione del lavoro o di ordini ricevuti che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti;
l) inosservanza delle norme mediche per malattia;
m) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;
n) gravi violazioni del regolamento disciplinare o comportamentale dell'Ente per quanto di riferimento alle normative di cui alla L. 8 giugno 2001 n. 231;
o) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione;
p) introduzione o assunzione negli ambienti di lavoro di sostanze stupefacenti;
q) molestie di carattere sessuale rivolte ai colleghi di lavoro, a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;

r) atti di libidine commessi all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;
s) condanna per i delitti indicati nell'art.15, comma 1 lettere a) e b) limitatamente all'art.316 del codice penale, c) e d) e comma 4 septies della L. 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni o integrazioni;
t) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
u) per i delitti previsti dall'art.3 comma 1 della L.27 marzo 2001 n.97;
v) sentenza anche non definitiva di condanna o di patteggiamento per reati commessi all'esterno della struttura, la cui natura sia tale da compromettere il vincolo fiduciario con il lavoratore e/o la sicurezza e la tutela delle persone assistite o dei colleghi di lavoro.

Eventuali accordi di conciliazione sottoscritti dalle parti in sede protetta sono da considerarsi inoppugnabili.

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. 73
Preavviso di licenziamento e dimissioni

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

I termini di preavviso sono i seguenti:

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

Nel caso di dimissioni, i termini di preavviso devono essere rispettati anche dal lavoratore assunto a tempo determinato.

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

mancato preavviso.

I termini di preavviso per il personale inquadrato dal 4° al 6° livello compresi, in caso di licenziamento da parte dell'Ente, sono incrementati di 15 (quindici) giorni.
I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese.
Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso alla lavoratrice o al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di cui all'art. 41 corrispondente al periodo di cui al 2° comma del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità. Parimenti si opererà nel caso di dimissioni.

Art. 74
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, n.23 2015 e smi.

Art. 75
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 o in regime di affidamento (accreditamento, convenzione etc.), ed è soggetto a rilevanti cambiamenti sul piano della gestione, le parti, sottolineando la necessità di operare, ai diversi livelli, ivi compresi quelli di Ente, 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'Ente e alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL;

b) la parte datoriale subentrante, anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL circa l'inizio della nuova gestione e, in caso di non significative modifiche o mutamenti nell'organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o convenzione stessi, garantendo la retribuzione come da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale e accordi di secondo livello), ed il mantenimento degli scatti di anzianità già maturati, con esclusione delle disposizioni, di cui all'art. 80, in materia di gradualità crescente progressiva.

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.
Le lavoratrici e i lavoratori assenti al momento del cambio di gestione per malattia, infortunio, maternità ed altre cause ostative per le quali è prevista la conservazione del posto resteranno a carico dell'Ente cessante fino al termine dell'evento, e saranno assunti dall'Ente subentrante alle condizioni sopra riportate.

Art. 76
Trattamento di fine rapporto

Oltre al preavviso di cui all'art.73 o, in difetto, alla corrispondente indennità di cui al penultimo comma dello stesso articolo, la lavoratrice ed il lavoratore assunti a tempo indeterminato avranno diritto, fino al 31 maggio 1982, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni, ad una indennità commisurata ad una mensilità di retribuzione di cui all'art. 42 per ogni anno di servizio prestato per tutta la durata del rapporto di lavoro.
Il calcolo del TFR va effettuato per tutto il personale e per l'intera anzianità sulla base della retribuzione di cui all'art.41, maggiorata dei ratei di 13° e 14° mensilità.
Ai sensi dell'art. 2121 del C.C. modificato con L.31 marzo 1977 n. 91, gli aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al 31 gennaio 1977 sono esclusi dalla base di computo del TFR.
Non costituiscono accessori computabili agli effetti del presente articolo, i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, l'aggiunta di famiglia, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili, e le indennità non continuative.
Le frazioni di anno saranno conteggiate per 12° e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.
Il TFR deve essere versata entro tre mesi dalla data di cessazione del servizio.
In caso di ritardo dovuto a contestazioni o ad altre cause non imputabili alla lavoratrice od al lavoratore sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio.
In caso di decesso della lavoratrice o del lavoratore il TFR e quella sostitutiva di preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme del Codice Civile.
Per quanto riguarda le anticipazioni del T.F.R. si fa riferimento alla normativa vigente.

TITOLO IX
PROCEDURA PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

Art. 77
Commissione paritetica nazionale e regionale

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

a) esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione relative ad accordi regionali o di Istituzione;
b) definire l'applicazione del CCNL nelle strutture dove vengono applicati altri contratti facendo riferimento ai protocolli di cui all'art. 1 del presente CCNL;
c) con riferimento alla L.11 maggio 1990 n. 108 assumere i compiti di commissione di arbitrato di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articoli contrattuali.

TITOLO X
DISPOSIZIONI FINALI

Art.78
Assistenza Sanitaria Integrativa

E' istituita, a decorrere dall'anno 2014, una forma di assistenza integrativa sanitaria a favore del personale in servizio basata sul principio della co-partecipazione economica tra lavoratori ed Enti.

Il contributo dovuto dagli Enti datori di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa è fissato in:

- 5 (cinque) euro mensili per 14 (quattordici) mensilità (a luglio e dicembre versamento doppio) per ogni dipendente iscritto;
- decorrenza del contributo dall'1.04.2014
- a far data dal 01.07.2020 viene istituito un contributo aggiuntivo pari ad € 2,00 mensili per quattordici mensilità così ripartiti
  - € 1,00 a carico del datore di lavoro
  - € 1,00 a carico del lavoratore.

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

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

Art. 79
Previdenza Complementare

Nell'intento di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale della categoria ed in attuazione della legislazione disciplinante il sistema previdenziale complementare, le parti condividono di definire l'articolato contrattuale al fine di dare copertura a tale importante istituto.
Gli oneri a carico dell'Ente saranno pari a:
1,05% della retribuzione mensile utile per il computo del TFR;
Oneri a carico del lavoratore:
1,05% della retribuzione mensile utile per il computo del TFR;
All'atto dell'iscrizione al Fondo verrà versata una quota di prima iscrizione da suddividere in parti uguali fra lavoratore ed Ente.
Gli oneri a carico dell'Ente di cui al presente articolo sono dovuti esclusivamente nei confronti del fondo che le parti individueranno di comune accordo.
Fermo restando quanto previsto dal presente articolo e nelle more dell'individuazione del Fondo negoziale definitivo, sono fatti salvi e continuano ad applicarsi eventuali accordi o condizioni contrattuali precedenti nei quali erano previste forme di adesione a Fondi di previdenza complementare di tipo negoziale.
Le parti convengono di costituire entro un anno dalla firma del presente contratto collettivo di lavoro una apposita commissione che individui entro il 30.06.2021 le modalità e tempi di applicazione del presente articolo.

Art.80

Trattamento economico progressivo

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

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

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

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

Per quanto riguarda il punto 2):

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

Per quanto riguarda il punto 3):

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

Condizioni di portabilità

Le precedenti condizioni si applicano alla situazione economica e normativa in cui il lavoratore si trova al momento delle corrispondenti decorrenze.

Ai fini del computo dell' "*arco temporale massimo di 36 mesi*" si sommeranno tutti i periodi di effettivo servizio prestati, anche con contratto di apprendistato, presso Istituzioni e Enti che applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro i quali pertanto avranno l'obbligo, all'atto della cessazione, di rilasciare ai lavoratori una certificazione attestante la durata del periodo di servizio e il CCNL Uneba applicato a prescindere dalla qualifica e dalla motivazione della cessazione.

Art. 81
Commissione tecnica nazionale

Le parti convengono sulla necessità di individuare congiuntamente strumenti che abbiano l'obiettivo di riconoscere l'accrescimento professionale delle lavoratrici e dei lavoratori bilanciando le esigenze organizzative e funzionali degli enti con quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

A tal fine, entro il 30 giugno 2020, si costituirà una Commissione Paritetica al fine di effettuare una analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'intervento delle strutture di UNEBA.

La commissione di cui sopra avrà i seguenti obiettivi:

1) SCATTI art. 48: al termine del periodo di sospensione saranno applicate le risultanze dei lavori definiti dalla commissione paritetica;
2) ROL: al termine del periodo di sperimentazione dell'istituto della Banca Etica Solidale, saranno applicate le risultanze dei lavori definiti dalla commissione paritetica in merito alla giornata di ROL che maturerà successivamente alla sperimentazione dell'Istituto della Bana Etica Solidale;

3) Fondo Cassa Integrativa Sanitaria UNEBA: entro il 31.12.2020 dovrà proporre alle parti firmatarie gli strumenti utili, necessari e sufficienti per la costituzione di una Cassa Integrativa Sanitaria;
4) ORARIO DI LAVORO: entro il 31.12.2020 effettuerà una analisi e monitoraggio congiunti in merito all'articolazione degli orari di lavoro con particolare riferimento al regime dei riposi e delle deroghe ad essi collegate, alle causali ed alle misure compensative necessarie.

Art. 82
Contributo di servizio contrattuale – Stampa e distribuzione contratto di lavoro

Il contributo di servizio contrattuale di cui alla disposizione finale del presente CCNL viene fissato nella misura dello 0,1%, sull'ammontare annuo delle retribuzioni lorde e sono tenute a corrisponderlo i dipendenti delle strutture a cui si applica il predetto CCNL.
Le quote verranno trattenute nelle modalità previste dal regolamento allegato n. 6.

All.1

Attività dell'operatore socio-sanitario, dell'operatore di assistenza (o altrimenti definito) e dell'operatore tecnico di assistenza collocati nei livelli definitivi 4°S e 4°.

1) Assistenza diretta ed aiuto domestico alberghiero

- Assiste la persona, in particolare non autosufficiente o allettata, nelle attività quotidiane e di igiene personale;
- Realizza attività semplici di supporto diagnostico e terapeutico;
- Collabora ad attività finalizzate al mantenimento delle capacità psico-fisiche residue, alla rieducazione, riattivazione, recupero funzionale;
- Realizza attività di animazione e socializzazione di singoli e gruppi;
- Coadiuva il personale sanitario e sociale nell'assistenza al malato anche terminale e morente;
- Aiuta la gestione dell'utente nel suo ambito di vita;
- Cura la pulizie e l'igiene ambientale.

2) Intervento igienico sanitario di carattere sociale

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

3) Supporto gestionale, organizzativo e formativo

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

Attività dell'operatore generico di assistenza (o altrimenti definito) collocato nei livelli definitivi 5°S e 5°:

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

All. 2

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE E DEL REGOLAMENTO ELETTORALE PER IL PERSONALE DELLE ISTITUZIONI ADERENTI A UNEBA

ART.1 OBIETTIVI E FINALITA'

1. Le parti con il presente accordo intendono dare attuazione all'art. 9 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro - recante norme sulla elezione ed il funzionamento degli organismi di Rappresentanza Sindacale Unitaria del personale (RSU).
2. A tal fine il presente accordo è strutturato in due parti:
   - la prima regolamenta le modalità di costituzione e funzionamento della R.S.U;
   - la seconda definisce il regolamento elettorale.

3. La dizione "Istituzioni, Aziende ed Enti " è usata per indicare i luoghi di lavoro ove possono essere costituite le Rappresentanze Sindacali Unitarie.
4. Per "Associazioni Sindacali" sono da intendere le "Organizzazioni Sindacali Nazionali maggiormente rappresentative e firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro".

PARTE PRIMA
COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO

ART. 2 AMBITO ED INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU

1. Le associazioni sindacali firmatarie del contatto collettivo nazionale di lavoro che abbiano formalmente aderito al presente accordo promuovono unitariamente la costituzione tramite l'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie in tutte le Istituzioni che occupano più di 15 dipendenti. Nel caso di Istituzioni con pluralità di sedi o strutture periferiche, con la modalità di cui al paragrafo precedente, si potranno eleggere le RSU a livello regionale e/o territoriale, con seggi anche in strutture al di sotto dei 15 dipendenti; i predetti organismi saranno costituiti dalle stesse associazioni sindacali presso le sedi regionali e/o territoriali individuate dai contratti o accordi collettivi nazionali come livelli di contrattazione collettiva integrativa.
2. Per l'applicazione del presente accordo l'iniziativa deve essere esercitata, congiuntamente da parte delle Associazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, con cadenza triennale.
3. Le elezioni dovranno avvenire di norma in almeno due giornate, salvo che particolari situazioni organizzative non richiedano diverse tempistiche con il prolungamento delle operazioni di voto anche nelle giornate successive.

ART. 3 COSTITUZIONE DELLE RSU

1. Alla costituzione delle RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti.
2. Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi le Organizzazioni Sindacali terranno conto anche delle categorie professionali (operai, impiegati e quadri) con dimensioni significative.
3. Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere nonché una puntuale applicazione delle norme antidiscriminatorie.

ART. 4 NUMERO DEI COMPONENTI

1. Il numero dei componenti per le RSU è determinato secondo il protocollo del 23 luglio 1993 e precisamente:
   a) 3 componenti nelle Istituzioni che occupano da 16 a 50 dipendenti;
   b) 6 componenti nelle Istituzioni che occupano da 51 a 150 dipendenti;
   c) 9 componenti nelle Istituzioni che occupano da 151 a 200 dipendenti;
   c) 12 componenti nelle Istituzioni che occupano da 201 a 300 dipendenti;

d) 15 componenti nelle Istituzioni che occupano da 301 a 500 dipendenti;
e) 18 componenti nelle Istituzioni che occupano da 501 dipendenti in poi;

ART. 5 COMPITI E FUNZIONI, DIRITTI, PERMESSI, LIBERTA' SINDACALI E TUTELE

1. Le RSU subentrano alle RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti sindacali, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3 della legge 300 del 20 maggio 1970 e dei poteri riguardanti l'esercizio delle competenze contrattuali. Il passaggio dalle RSA alle RSU dovrà essere stabilito unitariamente dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL.
2. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Associazioni Sindacali dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro o da accordi di diverso livello di contrattazione di diritti, permessi e libertà sindacali.
3. Nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalle rappresentanze sindacali secondo quanto previsto dall'art. 5 del CCNL Uneba.
4. In favore delle RSU sono, pertanto, garantiti complessivamente i seguenti diritti:
   a) diritto alle aspettative sindacali come previsto dal presente CCNL e come da art. 23 Legge 300/70;
   b) diritto ai permessi retribuiti come previsto dal presente CCNL e come da art. 23 Legge 300/70;
   c) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 Legge 300/70
   d) diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite;
   e) diritto ai locali e di affissione secondo l'art. 25 Legge 300/70 e da disposizioni emanate dalle Istituzioni.
5. Le Associazioni Sindacali maggiormente rappresentative e firmatarie del presente CCNL restano esclusive intestatarie dei distacchi sindacali eventualmente previsti dagli accordi aziendali.

ART. 6 DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

1. I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente fatta salva la richiesta unitaria di proroga esercitata congiuntamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
2. In caso di dimissioni di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
3. 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. In questo caso, le associazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del presente CCNL, congiuntamente procedono con la richiesta di indire nuove elezioni.
4. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla stessa RSU e di esse va data comunicazione al servizio di gestione del personale e ai lavoratori, mediante affissione all'albo delle comunicazioni intercorse con le medesime; il nominativo del subentrante individuato nel primo non eletto nell'ambito della stessa lista purchè ancora associato ed inserito nella stessa, deve essere tempestivamente comunicato a cura della RSU, al servizio di gestione del personale e ai lavoratori, mediante affissione all'albo delle comunicazioni intercorse con le medesime.

ART. 7 DECISIONI

1. La RSU è un organismo unitario e le decisioni relative alla sua attività sono assunte a maggioranza dei componenti.
2. Le decisioni relative all'attività negoziale sono assunte dalla RSU in base a quanto stabilito dall'art. 5 del presente CCNL.

ART. 8 INCOMPATIBILITA'

Le incompatibilità sono disciplinate dalla legislazione vigente e dagli accordi collettivi in materia. Il verificarsi in qualsiasi momento di situazioni di incompatibilità determina la decadenza della carica di componente della RSU.

ART. 9 COORDINATORE

1. Di norma in ogni RSU adotta un proprio regolamento di funzionamento e può essere individuato un coordinatore organizzativo avente il compito di convocare la RSU e tenere gli atti relativi al funzionamento della stessa. Il coordinatore ha l'obbligo di convocare la RSU.
2. Se nel regolamento è prevista l'individuazione di un esecutivo, il coordinatore organizzativo viene individuato al suo interno e le sue attività vengono svolte di concerto e su mandato dell'esecutivo stesso.
3. 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.

ART. 10 ESECUTIVO

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

ART. 11 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Le associazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del CCNL, si impegnano a partecipare alla elezione della RSU, rinunciando unitariamente, formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970.

ART.12 ADEMPIMENTI DELLE ISTITUZIONI

1. Su richiesta unitaria delle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, le Istituzioni forniranno alle suddette associazioni idonea conoscenza delle Istituzioni nei territori con il nominativo dei lavoratori subordinati aventi diritto al voto.
2. Al fine di consentire una corretta rilevazione dei dati per attivare a livello nazionale quanto previsto dal presente accordo, con specifico modulo da compilare in modo da soddisfare le esigenze delle organizzazioni Sindacali per una corretta applicazione dell'Accordo.

ART 13 NORMA FINALE

1. Nel caso in cui sopravvenga una disciplina legislativa in materia riferita al presente accordo, le parti si incontreranno per sostituire e/o adeguarlo alle nuove disposizioni.

PARTE SECONDA
REGOLAMENTO PER LA ELEZIONE DELLA RSU

ART.1 MODALITA' PER INDIRE LE ELEZIONI

1. Con riferimento al comma 1 dell'art.2 della parte prima, con cadenza triennale, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU di cui al presente accordo, le associazioni sindacali rappresentative firmatarie del CCNL, congiuntamente, assumono l'iniziativa per indire le elezioni per il loro rinnovo concordando le date per lo svolgimento delle elezioni con apposito calendario. Le associazioni sindacali citate ne danno comunicazione al personale interessato mediante affissione nell'apposito albo dell'Istituzione, cui viene parimenti inviata comunicazione. Analoga prerogativa compete alla RSU in scadenza di mandato.

2. I termini per la presentazione delle liste, da parte delle associazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del presente CCNL, è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra, la Commissione elettorale sarà nominata dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 30 giorni prima delle elezioni fissati con l'accordo di cui al comma 1. L'orario di scadenza per la presentazione delle liste è coincidente con l'orario di chiusura degli uffici abilitati alla ricezione delle liste.
3. Le RSU che decadono nel corso del triennio sono rielette su iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, nei termini concordati con l'Istituzione a livello locale. Esse restano in carica sino alla rielezione delle RSU di cui al comma 1.

ART. 2 QUOZIENTE NECESSARIO PER LA VALIDITA' DELLE ELEZIONI

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL e il presente regolamento nonché le Istituzioni favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
2. Le elezioni presso l'Istituzione sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. Nei casi in cui il quorum richiesto non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL determineranno le modalità per una nuova consultazione da effettuarsi entro 30 giorni dalle votazioni.

ART. 3 ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO

1. Hanno diritto a votare tutti i lavoratori (operai, impiegati e quadri) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, con durata contrattuale residua superiore ai 24 mesi, in forza nell'Istituzione.
2. Sono eleggibili i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'art. 4, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia tempo pieno che parziale. Sono altresì eleggibili i dipendenti a tempo determinato in servizio alla data di inizio della procedura elettorale (annuncio), il cui contratto a termine, al fine di garantire la stabilità della RSU, abbia una durata complessiva di almeno 24 mesi dalla data di costituzione della stessa.

ART. 4 PRESENTAZIONE DELLE LISTE

1. All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:
a) associazioni sindacali rappresentative firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'Istituzione o che abbiano sottoscritto formalmente il presente accordo;
2. Per la presentazione delle liste alle associazioni non firmatarie del presente ccnl di cui al comma 1 lettera a) è richiesto un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'Istituzione non inferiore al 5%. Ogni lavoratore, può firmare una sola lista a pena di nullità della firma apposta.
3. Non possono essere candidati coloro che hanno presentato la lista né i membri della commissione elettorale.
4. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante questo divieto, un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale di cui all'art. 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle stesse, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione della competizione elettorale.
5. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere.
6. Le firme dei presentatori delle liste devono essere presentate al responsabile della gestione del personale della struttura amministrativa interessata. I presentatori delle liste garantiscono sull'autenticità delle firme apposte sulle stesse dai lavoratori.

ART. 5 COMMISSIONE ELETTORALE

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole Istituzioni sede di votazione viene costituita una commissione elettorale entro dieci giorni dall'annuncio di cui all'art. 1 e comunque così come previsto dal comma 2 dell'art. 1 del presente regolamento.
2. Per la composizione della stessa, ogni associazione sindacale di cui all'art. 4, comma 1 presentatrice di lista potrà designare un lavoratore dipendente dell'Istituzione che all'atto dell'accettazione dichiarerà di non volersi candidare.

3. Nel caso in cui la commissione elettorale risulti composta da un numero di membri inferiore a tre, le associazioni di cui al comma 2 del presente articolo designano un componente aggiuntivo.

ART. 6 COMPITI DELLA COMMISSIONE ELETTORALE

1. La commissione elettorale ha il compito di procedere ai seguenti adempimenti:
- elezione del presidente;
- acquisizione dalla struttura amministrativa dell'Istituzione dell'elenco generale degli elettori;
- ricevere la presentazione delle liste elettorali;
- verificare la validità delle liste e delle candidature presentate e l'ammissibilità delle stesse;
- esaminare gli eventuali ricorsi in materia di ammissibilità delle liste e delle candidature;
- definire i/il seggo/i con l'attribuzione dei relativi elettori;
- nominare i/il presidente/i del/dei seggio/i e degli scrutatori;
- distribuire il materiale necessario al corretto svolgimento delle elezioni;
- predisporre gli elenchi degli aventi diritto al voto per ciascun seggio;
- organizzare e assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio e del voto;
- raccogliere i dati elettorali parziali e finali dei singoli seggi e riepilogo dei risultati;
- compilare i verbali, comunicare i risultati all'Istituzione, ai lavoratori e alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista;
- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente regolamento; proclamazione degli eletti;

ART. 7 AFFISSIONI

1. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all' art. 1, almeno 8 giorni prima della data fissata per le elezioni.

ART. 8 SCRUTATORI

1. E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ogni seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.
2. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le quarantotto ore che precedono l'inizio delle votazioni.
3. Per i presidenti di seggio e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura dei seggi, e quant'altro necessario per la preparazione e per il corretto espletamento del voto è equiparata a tutti gli effetti al servizio prestato

ART. 9 SEGRETEZZA DEL VOTO

1. Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

ART. 10 SCHEDE ELETTORALI

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

ART. 11 PREFERENZE

1. Nelle istituzioni con meno di 100 dipendenti, l'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. In caso di Istituzioni con 100 o più dipendenti, è consentito esprimere la preferenza a favore di due candidati della stessa lista.

2. Il voto di preferenza sarà espresso dall'elettore barrando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio sulla scheda. Per le Istituzioni fino a 100 dipendenti, la scheda elettorale riporta anche i nomi dei candidati. Per le Istituzioni con un numero di dipendenti superiore le liste dovranno essere affisse all'entrata del seggio. L'indicazione di più preferenze date a candidati della 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 di candidati appartenenti a liste differenti, rende nulla la scheda.
3. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di altre liste, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

ART. 12 MODALITA' DELLA VOTAZIONE

1. Il luogo della votazione sarà stabilito dalla Commissione elettorale, previo accordo con l'Istituzione, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto.
2. Qualora l'ubicazione delle sedi di lavoro 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, garantendo, di norma la contestualità delle operazioni di voto.
3. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo di cui all'art. 1, comma 1 del presente regolamento, almeno 10 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

ART. 13 COMPOSIZIONE DEL SEGGIO ELETTORALE

1. Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 8 e da un presidente, nominato dalla Commissione elettorale. Nel caso in cui sia presentata una sola lista la commissione elettorale provvede d'ufficio alla nomina di un secondo scrutatore. Nelle Istituzioni di piccole dimensioni la commissione elettorale si sostituisce ai componenti del seggio.

ART. 14 ATTREZZATURA DEL SEGGIO ELETTORALE

1. 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.
2. Il seggio deve, inoltre, essere in possesso di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

ART. 15 RICONOSCIMENTO DEGLI ELETTORI

1. 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.

ART. 16 CERTIFICAZIONE DELLA VOTAZIONE

1. Nell'elenco di cui all'art.14, comma 2, a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

ART. 17 OPERAZIONI DI SCRUTINIO

1. Le operazioni di scrutinio, che saranno pubbliche, avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi delle Istituzioni come previsto dell'art. 1, comma 1, del presente regolamento.
2. Al termine delle operazioni di scrutinio, il Presidente del seggio consegnerà il verbale dello scrutinio stesso - nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni - (unitamente al residuo materiale della votazione) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale da lui sottoscritto e controfirmato da due scrutatori.
3. La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma 2, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e

l'Istituzione, in modo da garantirne la integrità per almeno tre mesi. Il verbale finale dovrà essere redatto in conformità del fac - simile di cui al presente accordo.
4. Successivamente potrà essere distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato dell'Istituzione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dall'Istituzione.

ART. 18 ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

1. Il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti, in rapporto al numero complessivo di voti validi.
2. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito i voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati. In caso di parità di voti di preferenza vale l'ordine di presentazione all'interno della lista.
3. I seggi saranno attribuiti, secondo il criterio proporzionale, prima alle liste che avranno ottenuto il quorum ottenuto dividendo il numero dei votanti per il numero dei seggi previsti e successivamente fra tutte le liste che avranno ottenuto i migliori resti, fino alla concorrenza dei seggi previsti.

ART. 19 RICORSI ALLA COMMISSIONE ELETTORALE

1. La Commissione elettorale, sulla base dei risultati 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.
2. Trascorsi cinque 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 e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.
3. Ove invece siano stati presentati reclami nei termini, la Commissione provvede al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale la conclusione alla quale è pervenuta.
4. Copia del verbale di cui al comma 3 e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente nonché all'Istituzione ai sensi dall'art. 6, comma 1, ultimo punto.

ART. 20 COMITATO DEI GARANTI

1.Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 5 giorni ad apposito comitato dei garanti.
2. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, presentatrici di liste interessate al ricorso, da un funzionario o da un suo delegato dell'Istituzione dove si è svolta la votazione.
3. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 5 giorni.

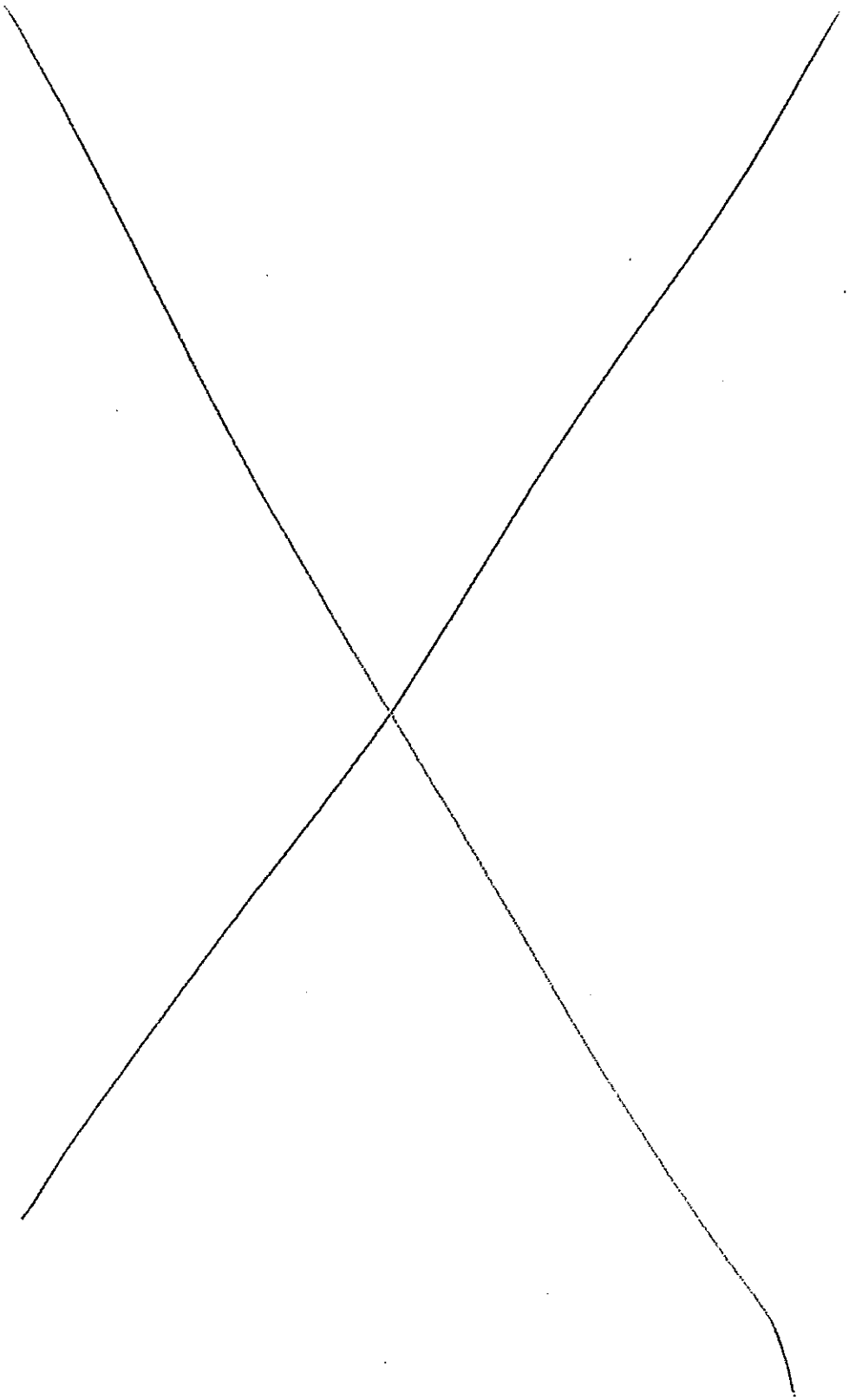
ART. 21 COMUNICAZIONE DELLA NOMINA DEI COMPONENTI DELLA RSU

1. Copia del verbale della Commissione elettorale, una volta definiti gli eventuali ricorsi debitamente sottoscritto dal Presidente, sarà trasmesso alla Istituzione.
2. Le parti concordano che al fine di una corretta rilevazione dei voti per l'accertamento della rappresentatività nel caso in cui le associazioni sindacali rappresentative firmatarie del presente CCNL siano costituite da più federazioni di categoria nell'ambito della stessa sigla sindacale, la lista deve essere intestata unicamente alla federazione di categoria maggiormente rappresentativa nell'Istituzione e non alle singole federazioni di categoria che la compongono

ART. 22 CLAUSOLA FINALE

1.Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta, di integrazione ad opera delle parti firmatarie previo preavviso di 3 mesi.

Le parti concordano che l'applicazione del presente allegato 2 viene sospesa in attesa delle decisioni della Commissione Tecnica Nazionale di cui all'art. 8-2. Nelle more continuerà ad applicarsi la previsione del precedente allegato agli artt. del CCNL 2016-2018



All.n.3
Protocollo in materia di salute e sicurezza

Premesse
Il D.lgs 81 del 09 aprile 2008 e s.m.i delinea un sistema istituzionale di organismi deputati alla elaborazione e all'applicazione delle misure di prevenzione e protezione, in particolare sulla rappresentanza e la pariteticità;

il D.lgs 81/2008 e smi disciplina, tra l'altro, l'individuazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, affidando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione/designazione nonché le modalità di esercizio delle attribuzioni (artt.47-48-50);

ritenuto che una buona salute sul luogo di lavoro consente di migliorare tanto la sanità pubblica in generale, quanto le condizioni di vita dei lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro, la qualità e la produttività;

le parti, in una logica di gestione condivisa e di miglioramento continuo dell'azione di prevenzione e tutela della salute e sicurezza, con il presente protocollo ritengono dare una risposta congiunta confermando la centralità dei precetti comunitari dettati dalla direttiva europea 89/391 e recepiti dal T.U. 81/2008 e smi, credendo fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione;

concordano e condividono l'importanza della rappresentanza, nelle sue diverse forme (RLS aziendale, RLS Territoriale, RLS di sito produttivo) e della pariteticità, riconoscendo nella consultazione, a partire dalla valutazione dei rischi generali, specifici e trasversali e del relativo documento, una fase necessaria al processo di prevenzione e protezione nell'ambito del contesto lavorativo (artt. 15-28-29 T.U. 81/2008 e smi);

preso atto che la tutela del lavoratore deve tenere conto dell'innovazione tecnologica ed organizzativa (sia essa normativa che operativa evolvendosi contestualmente nella forma contrattuale del lavoro stesso integrata, modificata, aggiornata, ex lege) mediante aggiornamento continuo e costante del documento di valutazione dei rischi;

dando concretezza ai precetti legislativi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. secondo i quali si prevedono chiare identificazioni e responsabilità degli attori principali della prevenzione in ambito lavorativo, in particolare le figure dell'organizzazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal datore di lavoro, dirigenti, preposti, rappresentante dei lavoratori, medico competente e lavoratori tutti così come definiti dal già richiamato T.U 81/08 e smi;

credendo fortemente nell'importanza della formazione -sia generale che specifica- nonché all'aggiornamento periodico ed all'addestramento basati sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine di rendere le nozioni, le azioni ed i comportamenti delle parti coinvolte, efficaci, utili e contestuali alla propria attività e realtà lavorativa ed alla prevenzione;

assumendo come compito specifico delle parti la promozione degli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

ritenuta essenziale la procedura di valutazione preventiva dei possibili effetti derivanti da trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative o dai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione;

atteso che gli organismi paritetici e gli enti di patronato svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;

tutto ciò premesso e considerato

ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione

valutata la necessità di definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica delle rappresentanze sindacali (RLS, RSU/RSA), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente

tenuto conto delle trasformazioni intervenute ed intercorse dall'anno di prima adozione del T.U. 81/2008 e smi che costituisce il principale corpus normativo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, da salvaguardare nella sua struttura

le Parti sottoscrivono il presente accordo:

Parte Prima

Il presente accordo dà attuazione a quanto previsto dagli articoli 47, commi 5 ed 8, 48, comma 2, 49, comma 3, 50, comma 3 e 51del D.lgs n. 81/2008. Nello specifico al comma 2 dell'art. 47, contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale "*in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*". Il successivo comma 5 rinvia alla contrattazione collettiva la definizione del numero, modalità di designazione o di elezione, tempo di lavoro retribuito e degli strumenti per l'espletamento delle funzioni.

In attuazione di quanto sopra le parti concordano che il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è così determinato:
a) Un rappresentante negli enti sino a 200 dipendenti;
b) Tre rappresentanti negli enti da 201 a 1000 dipendenti;
c) Sei rappresentanti in tutti gli altri enti.

La venuta meno, per qualsiasi causa, del numero minimo dei rappresentanti, nei casi indicati alle lettere b) e c), comporta l'obbligo di procedere alla ricostituzione del medesimo, secondo quanto infra previsto.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. all'RLS/RLST ed al collegio RLS vengono complessivamente riconosciuti permessi retribuiti entro il limite massimo pari a:

a) 40 ore annue per l'ente con un rappresentante;
b) 120 ore annue complessive per gli enti da 201 a 1000 dipendenti;
c) 240 ore annue complessive per gli enti con oltre 1000 dipendenti.

Le ore indicate di intendono non monetizzabili in caso di mancato utilizzo ed esercitabili in orario di lavoro; esse sono riproporzionabili in caso di periodo inferiore all'anno e nel caso di superamento del limite di cui sopra in corso d'anno.

Nel caso di cui alle lettere b) e c) il limite indicato sarà ripartito di comune accordo fra i rappresentanti nominati previa comunicazione al datore di lavoro e, in ogni caso se non ripartite in modo condiviso, si intendono rapportate in parti uguali ai destinatari.

Parte seconda.

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

- Premettendo che hanno diritto al voto tutti i lavoratori che prestino la loro attività nell'Ente
- Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato e non risulti sospeso per qualsiasi ragione con diritto alla conservazione del posto di lavoro, finché dura la sospensione; quando la sospensione permanga per un periodo superiore a sei mesi, occorre procedere alla sostituzione dell'RLS, secondo quanto infra previsto
- È consentita l'istituzione dell'RLS anche a livello dell'insieme di unità operative facenti capo ad un gruppo o all'ente principale e non al singolo ente/unità operativa in particolare per quegli enti che al loro interno fanno capo unità d'offerta di piccole dimensioni, pur sempre nel rispetto di quanto indicato nella parte Prima del presente accordo
- Non sono eleggibili, come RLS: gli amministratori; i dirigenti; i responsabili degli uffici del personale e delle risorse umane; i responsabili degli uffici amministrativi di contabilità, bilancio e acquisti; i responsabili degli uffici tecnici adibiti ai servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria di immobili, macchinari e impianti, se preposti ai sensi della normativa vigente

per la designazione/elezione dei RLS si seguono, anche in deroga a quanto previsto dall'art. 47, comma 6, del D.lgs n. 81/2008, le seguenti disposizioni:

a) Enti che occupano fino a quindici lavoratori

Per gli enti o le unità di offerta che occupano fino a quindici lavoratori, il RLS viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. In mancanza è individuato un RLST per più enti dello stesso territorio e/o comparto d'area secondo quanto meglio specificato al paragrafo specifico.

Modalità di elezione

L'elezione si svolge su iniziativa delle rappresentanze sindacali in azienda o, in subordine, su iniziativa dei lavoratori a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

I lavoratori che assumono l'iniziativa comunicano l'indizione della riunione con un preavviso di sette giorni. Copia del verbale, sottoscritta dalla maggioranza dei lavoratori aventi diritto al voto, viene trasmessa al datore di lavoro entro il giorno successivo alla riunione. Gli Enti forniranno alla commissione elettorale appositamente costituita copia dell'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto.

Contestualmente viene consegnato al datore di lavoro copia dell'elenco/graduatoria risultante dalle votazioni. Le modalità, la/le data/e e la/le sede/i dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, da parte dei lavoratori proponenti, con un preavviso di almeno sette giorni. I lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Copia del verbale è consegnata al datore di lavoro entro il giorno successivo all'elezione. L'incarico di RLS ha durata triennale, con possibilità di riconferma per un analogo periodo di tempo, ratificata mediante verbale sottoscritto dalla maggioranza dei lavoratori. La riconferma decorre dalla data della consegna di copia del verbale al datore di lavoro. Nel caso in cui i lavoratori non procedano alla elezione, o alla riconferma del RLS, il datore di lavoro è tenuto a sollecitare, anche attraverso affissione di comunicato, comunicazione alle OO.SS. territoriali, alla Rappresentanza Sindacale Aziendale, la nomina del RLS in ottemperanza alle previsioni normative ed all'attuazione del presente accordo —applicazione, in

caso di inattività dei lavoratori, alla specifica disciplina dell'RLST. Resta inteso che fino alla elezione / riconferma del nuovo RLS, anche per i casi di sostituzione, l'RLS uscente esercita le proprie funzioni in regime di prorogatio. Sono fatte salve le ragioni o cause di forza maggiore e/o di inibizione o impedimento oggettive e soggettive.
Ciò per consentire, in caso di dimissioni, o cessazione della carica di RLS del nominato, la disponibilità alla sostituzione senza procedere a nuove elezioni.

b) Enti con più di quindici lavoratori nei quali non sono presenti RSU o RSA

Per gli enti o unità d'offerta con più di quindici lavoratori, nelle quali non sono presenti RSU o RSA l'RLS viene eletto dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità di cui alla lettera a).

c) Enti con più di quindici lavoratori nei quali sono presenti RSU o RSA

c1- Individuazione RLS in caso di RSU esistente

Nel caso in cui l'RLS non fosse eletto nell'ambito della costituzione delle RSU, gli RSU eletti al loro interno, individuano a maggioranza dei suoi componenti l'RLS.
Laddove anche la ricerca della figura di RLS all'interno delle RSU non producesse effetti, i candidati saranno individuati attraverso apposita votazione tra i tutti i Lavoratori dell'ente o attraverso l'RLS territoriale.

c2- Elezione degli RLS in caso di presenza di RSA

In caso di Ente in cui siano presenti RSA si procederà alla elezione dell'RLS a maggioranza da parte dei componenti la RSA.
Laddove anche la ricerca della figura di RLS all'interno della RSA non producesse effetti, i candidati saranno individuati attraverso apposita votazione tra i Lavoratori dell'ente

c3- Elezione o designazione in assenza di rappresentanze sindacali in azienda

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, l'RLS è eletto o designato dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate alla lettera a). Anche in questo caso, il/i RLS restano in carica per un massimo di tre anni. La carica di RLS è rieleggibile.

d) Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)

L'art.47, comma 8, del dlgs 81/2008 e s.m.i., dispone che "*qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*".
Nell'ambito dell'esercizio dei diritti dei lavoratori in merito all'individuazione degli RLST, di cui all'art.48, del dlgs 81/2008 e s.m.i., le Parti firmatarie concordano che la figura dell'RLST riguardi gli enti dove non sia presente la rappresentanza sindacale e nelle quali, anche ad esito della sensibilizzazione da parte del datore di lavoro, non si sia provveduto all'individuazione dell'RLS aziendale.

Ambito di operatività del RLST

Le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (denominato RLST) di cui all'art. 48, D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., secondo le modalità stabilite nel presente accordo, nelle seguenti tre ipotesi:

1) negli enti che occupano fino a 15 lavoratori e non abbiano eletto l'RLS
2) negli enti che occupano più di 15 lavoratori e nelle quali non sia presente la rappresentanza sindacale, laddove, il RLS o il maggior numero previsto dal punto 3 del presente accordo, non siano stati eletti.

3) nelle aziende (o unità produttive) che occupano fino a 15 lavoratori, nelle quali il RLS eletto o designato non sia stato formato secondo quanto previsto nel presente accordo o manchi un verbale di elezione/designazione.

Esercizio delle funzioni dell'RLST

Le funzioni del RLST, pur rientrando nell'ambito del sistema generale di rappresentanza dei lavoratori, sono incompatibili sia con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative (art. 48, comma 8, D.lgs n. 81/2008 e s.m.i.) (vedi delegato di bacino, dirigente sindacale; nessun ostacolo per iscritti/attivisti che non ricoprono ruoli all'interno dell'organizzazione) sia con l'appartenenza agli organismi paritetici o enti bilaterali.

Attribuzioni del RLS/RLST

Con riferimento alle attribuzioni del RLS/RLST, di cui all'art. 50 del D.lgs. 81/2008 e s.m.d., le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle disposizioni legislative previste all'art. 50 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

La richiesta dei permessi retribuiti di cui alla parte prima del presente accordo dovrà essere inoltrata all'Amministrazione ed al SPP (servizio di prevenzione e protezione) con 48 ore di preavviso; le figure coinvolte nel sistema di prevenzione e protezione aziendale potranno concordare, ai fini dell'attuazione del processo interno di miglioramento continuo, attività congiunta con l'RLS/RLST; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

In presenza di RLST:

il RLST predispone un piano di lavoro e di attività periodiche che sarà trasmesso all'ente almeno trenta giorni prima della sua attuazione

nelle ipotesi di accesso in azienda in caso di urgenza, il RLST dovrà comunicare l'iniziativa per iscritto all'organismo paritetico territoriale con 24 ore di preavviso, laddove possibile

tutti gli accessi in azienda sono effettuati nel rispetto delle esigenze di servizio con le limitazioni previste dalla legge e congiuntamente di norma al responsabile del servizio di protezione e prevenzione, ovvero da altro soggetto indicato dall'ente.

Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

Laddove il D.lgs. 81/2008 e s.m.i. prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RLS/RLST, (artt. 18, c.1, lett. *s)* e 50, comma 1 lett. b, c, d) questa si svolge secondo le modalità ivi previste.

Il RLS/RLST, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Della consultazione è redatto apposito verbale, che deve riportare in sintesi le osservazioni e le proposte formulate dal RLS/RLST.

Il RLS/RLST conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa. In caso di rifiuto ne viene dato atto nel verbale stesso. Il verbale di consultazione, sia esso firmato o meno, dovrà essere conservato in azienda nella documentazione inerente alla salute e sicurezza.

Tutti gli adempimenti di natura consultiva posti in capo al datore di lavoro verso il RLS/RLST si svolgeranno all'interno della sede dell'ente o unità d'offerta, fatto salvo accordo congiunto fra le parti ed intervenute esigenze di servizio o situazioni non preventivabili o prevedibili.

In considerazione dell'evoluzione tecnologica ed informatica, l'ente potrà mettere a disposizione sistemi e modalità informatizzate previa disponibilità dell'RLS/RLST all'utilizzo nonché al rispetto della vigente normativa in materia di riservatezza dei dati e in attuazione al regolamento UE 679/2016. In ogni caso tutti i documenti necessari all'espletamento della sua funzione, rimarranno all'interno dell'ente e di tali dati e processi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il RLS/RLST è tenuto a farne un uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Informazioni e documentazione aziendale

Ai sensi dell'art. 18, c. 1, lettere o), p), r) del D.lgs 81/2008 e s.m.i., l'RLS/RLST trova a disposizione nei locali dell'ente, su richiesta, copia del DVR, il/i DUVRI con tutti i relativi allegati e la documentazione equipollente, in caso di lavori inerenti il Titolo IV (PSC, POS, etc) e le informazioni relative a tutti gli infortuni, alle malattie professionali e dei mancati infortuni (laddove disponibili). Nei riguardi di quest'ultime il datore di lavoro, consentirà all'RLS/RLST di accedere ai dati relativi alle denunce di infortunio, comunicate all'INAIL.
Tutti i documenti sono consultati esclusivamente all'interno dell'ente ed è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico e nel rispetto del segreto e divieti previsti dalla vigente normativa.
Per informazioni inerenti all'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'ente o l'unità d'offerta per gli aspetti relativi alla salute e sicurezza del lavoro.

Formazione dei RLS/RLST

Il RLS ha diritto anche alla formazione prevista all'art. 37, commi 10 e 11, del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.
La formazione avviene possibilmente e prioritariamente in collaborazione con l'organismo paritetico territoriale competente secondo quanto previsto all'art. 37, comma 12, del D.lgs 81/2008 e smi.
Fermo restando quanto già previsto dalla contrattazione collettiva, la formazione dei RLS si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.
Tale formazione deve riguardare i contenuti previsti dall'art. 37, commi 10 e 11 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.
La formazione base del RLS ha durata di 32 ore, di cui 20 ore sui contenuti indicati dall'art. 37, comma 11, del D.lgs 81/2008 e s.m.i. e 12 ore sui rischi specifici presenti in azienda.
L'obbligo di aggiornamento periodico annuale – che non può ripetere i contenuti della formazione iniziale ma dev'essere orientato alle novità normative, organizzative o tecniche intervenute - prevede 4 ore annue per gli enti che occupano da 15 fino a 50 lavoratori e 8 ore annue per gli enti che occupano oltre 50 lavoratori.
La formazione iniziale del RLST avrà durata minima di 64 ore, di cui 24 ore sui contenuti indicati dall'art. 48, del D.lgs 81/2008 e smi, 40 ore sui rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.
Per l'aggiornamento del RLST si segue quanto indicato nell'art. 48, comma 7 del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i. (8 ore annuali).

e) Formazione, informazione dei lavoratori

Visti i vigenti accordi Conferenza Stato Regioni, parte integrante del presente accordo la formazione iniziale dei lavoratori avrà la durata minima prevista dall'accordo stesso e dalla classificazione di rischio a cui l'ente appartiene o sia riconducibile l'attività svolta e la mansione assegnata al lavoratore/ice.
In particolare le parti riconoscono alla formazione effettuata con sistemi telematici (formazione on-line, digitalizzati etc..) valenza ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché validamente certificate.
Qualora la dipendente o il dipendente non consegua il titolo o l'attestato per il quale sono stati concessi i permessi –siano essi per formazione in aula formazione e-learnig- le ore di permesso concesse verranno recuperate o trattenute e non si darà corso alla erogazione di alcun compenso.

All. 4

Profili e percorsi formativi dell'apprendistato

Uneba

Apprendistato professionalizzante (art. 22 CCNL)

PERCORSO FORMATIVO

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

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

DURATA COMPLESSIVA: 36 MESI

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 4: Animatore professionale	INQUADRAMENTO: liv.3s

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

DURATA COMPLESSIVA: 36 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

PERCORSO FORMATIVO

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

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

DURATA COMPLESSIVA: 36 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

sistemi informatici in uso in azienda e in stretto rapporto con clienti e fornitori.	20 ore	50 ore	70 ore
3. Eseguire le principali operazioni di carattere fiscale con particolare riferimento alla gestione dell'IVA.	15 ore	40 ore	55 ore
4. Supportare il processo di amministrazione e gestione del personale.	15 ore	30 ore	45 ore
5. Collaborare al processo di formulazione del bilancio aziendale.	10 ore	30 ore	40 ore
Totali parziali	**70 ore**	**170 ore**	**240 ore**
Totali complessivi	**170 ore**	**190 ore**	**360 ore**

PERCORSO FORMATIVO

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

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 36 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Predisporre e registrare la documentazione contabile con l'ausilio degli appositi strumenti informativi e secondo l'agenda delle scadenze amministrative.	30 ore	50 ore	80 ore
2. Collaborare alla predisposizione degli strumenti di contabilità analitica (bilancio) e di sistema di controllo (badget).	30 ore	50 ore	80 ore
3. Realizzare le attività per la gestione degli incassi e dei pagamenti (predisporre il calendario periodico delle scadenze finanziarie, eseguire i pagamenti, controllare i saldi dei pagamenti, ...).	15 ore	25 ore	40 ore
4. Collaborare alla definizione del piano finanziario e di gestione dei rapporti con gli enti finanziari.	15 ore	25 ore	40 ore
Totali parziali	**90 ore**	**150 ore**	**240 ore**
Totali complessivi	**170 ore**	**190 ore**	**360 ore**

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 8: Capo cuoco	INQUADRAMENTO: liv.3

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

DURATA COMPLESSIVA: 36 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Organizzare e gestire le attività della cucina definendo compiti, tempi, menù, fabbisogni di materie prime e dei prodotti a disposizione.	40 ore	30 ore	70 ore
2. Preparare il menù provvedendo anche alla porzionatura e alla presentazione.	30 ore	30 ore	60 ore
3. Controllare la tenuta dell'ordine e dell'igiene in cucina nel rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro e dell'igiene alimentare nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP)	30 ore	30 ore	60 ore
4. Coordinare e relazionarsi con gli addetti alla cucina e alla sala	20 ore	30 ore	50 ore
Totali parziali	**120 ore**	**120 ore**	**160 ore**
Totali complessivi	**200 ore**	**160 ore**	**360 ore**

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 9: Maestro del lavoro	INQUADRAMENTO: liv.3

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

DURATA COMPLESSIVA: 36 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	80 ore	40 ore	120 ore
COMPETENZE PREFESSIONALIZZANTI			
1. Programmare, pianificare, sia in termini economici che di risorse necessarie, le attività di laboratorio sulla base del progetto di servizio e dei gruppi di utenza da coinvolgere in collaborazione con le altre figure educative.	40 ore	30 ore	70 ore
2. Curare l'inserimento dell'utenza nelle attività di laboratorio, ponendo attenzione ai livelli di capacità delle persone e allo stile relazionale da adottare.	20 ore	40 ore	60 ore
3. Realizzare le attività di laboratorio in collaborazione con l'èquipe del servizio e nel rispetto della normativa sulla sicurezza.	20 ore	30 ore	50 ore
4. Verificare i risultati raggiunti sulla base del progetto di servizio e dei progetti individuali.	20 ore	40 ore	60 ore
Totali parziali	**100 ore**	**140 ore**	**240 ore**
Totali complessivi	**180 ore**	**180 ore**	**360 ore**

PERCORSO FORMATIVO

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

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 18 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

1. Promuovere il benessere psicologico e relazionale della persona.	8 ore	20 ore	28 ore
2. Adattare gli ambienti di vita e di cura ai bisogni della persona.	8 ore	18 ore	26 ore
3. Assistere e curare la persona in osservanza del piano di Assistenza Individualizzato nel lavoro d'èquipe.	8 ore	14 ore	22 ore
4. Soddisfare i bisogni primari della persona.	8 ore	16 ore	24 ore
Totali parziali	**32 ore**	**68 ore**	**100 ore**
Totali complessivi	**72 ore**	**78 ore**	**150 ore**

PERCORSO FORMATIVO

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

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

DURATA COMPLESSIVA: 24 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Relazionarsi nel gruppo di lavoro e/o nella squadra e con le funzioni superiori. Seguire le indicazioni fornite da RSPP, diffondendole nella propria squadra di lavoro.	20 ore	20 ore	40 ore
2. Gestire e coordinare il gruppo di lavoro e i processi produttivi da realizzare, assegnando i compiti, i tempi e gli strumenti necessari, verificando l'uso corretto dei D.P.L. Agisce tale competenza nel rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro e in base a quanto previsto dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).	20 ore	20 ore	40 ore
3. Curare gli approvvigionamenti e controllare i materiali e gli strumenti tecnici necessari al gruppo di lavoro per l'esecuzione dei lavori.	12 ore	28 ore	40 ore
4. Monitorare e verificare il buon andamento delle attività di produzione del gruppo e rendere conto ai propri superiori dello stato di avanzamento del lavoro o di eventuali problemi e criticità riscontrate.	16 ore	24 ore	40 ore

Totali parziali	68 ore	92 ore	160 ore
Totali complessivi	128 ore	112 ore	240 ore

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 12: Puericultrice	INQUADRAMENTO: liv.4s

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 24 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambio lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Gestire con efficacia la relazione con il personale educativo, con i bambini, con i genitori e altre figure eventualmente coinvolte; affiancare il personale educativo nello svolgimento delle attività didattiche-educative per lo sviluppo dell'autonomia anche per i bambini disabili.	20 ore	20 ore	40 ore
2. Accudire i bambini in occasione di momentanea assenza del personale educativo vigilando sulla loro sicurezza e collaborando nella prevenzione di eventuali incidenti; provvedere alla sorveglianza degli ingressi nella struttura.	10 ore	30 ore	40 ore
3. Collaborare alla cura e all'igiene dei bambini nonchè alla somministrazione dei pasti, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP), alla realizzazione di uscite e soggiorni in esterno in affiancamento del personale educativo.	15 ore	25 ore	40 ore
4.Approntare gli spazi interni ed esterni della struttura in funzione delle attività didattiche – educative e ricreative; curare le condizioni igieniche dell'ambiente; mantenere le condizioni funzionali ed igieniche degli strumenti e delle attrezzature.	15 ore	25 ore	40 ore
Totali parziali	**60 ore**	**100 ore**	**160 ore**
Totali complessivi	**120 ore**	**120 ore**	**240 ore**

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 13: Impiegato amministrativo	INQUADRAMENTO: liv.4

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO
L'impiegato amministrativo svolge attività di tipo amministrativo in base alle disposizioni dei superiori gerarchici. In particolare svolge mansioni di segretario e/o di tipo commerciale e di relazione con i clienti e fornitori come: ricezione e filtro delle telefonate, protocollo e smistamento posta, archiviazione di documenti, tenuta della piccola cassa, stesura lettere, commissioni in banche ed uffici, sistemazione corrispondenza e fax, inserimento dati, fotocopie, gestione appuntamenti e telefonate.
DURATA COMPLESSIVA: 24 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Applicare procedure e adempimenti amministrativi e d'ufficio tra i quali le procedure di archiviazione e di tenuta dei registri.	28 ore	32 ore	60 ore
2. Applicare i programmi gestionali in uso in azienda.	20 ore	32 ore	52 ore
3. Relazionarsi con il personale, i clienti e i fornitori.	18 ore	30 ore	48 ore
Totali parziali	**66 ore**	**94 ore**	**160 ore**
Totali complessivi	**126 ore**	**114 ore**	**240 ore**

PERCORSO FORMATIVO

PROFILO 14: Operaio specializzato	INQUADRAMENTO: liv.4

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

DURATA COMPLESSIVA: 24 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Organizzare il proprio intervento specialistico in raccordo con quello degli altri operai e lavoratori che intervengono nel medesimo processo.	20 ore	35 ore	55 ore
2. Utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito.	20 ore	35 ore	55 ore
3. Adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri.	15 ore	35 ore	50 ore
Totali parziali	**55 ore**	**105 ore**	**160 ore**
Totali complessivi	**115 ore**	**125 ore**	**240 ore**

PERCORSO FORMATIVO

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

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

DURATA COMPLESSIVA: 24 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Definire un menù semplice che preveda differenti tipi di piatti (antipasti, primi, secondi, contorni e dolci).	15 ore	30 ore	45 ore
2. Identificare le materie prime e i semilavorati necessari per la predisposizione del menù definito.	15 ore	30 ore	45 ore
3. Definire modalità e tecniche per la distribuzione dei pasti e delle bevande nel rispetto delle procedure in materia di igiene	20 ore	20 ore	40 ore

degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro.			
4. Coordinare e relazionarsi con gli addetti alla cucina e alla sala nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro.	15 ore	15 ore	30 ore
Totali parziali	**65 ore**	**95 ore**	**160 ore**
Totali complessivi	**125 ore**	**115 ore**	**240 ore**

PERCORSO FORMATIVO

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

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

DURATA COMPLESSIVA: 18 MESI

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Sostenere la persona nel mantenimento delle autonomie residue e nella gestione delle attività della vita quotidiana.	15 ore	30 ore	45 ore
2. Supportare la persona nella cura domestico/ambientale.	15 ore	30 ore	45 ore
3. Collaborare con la persona nella gestione delle pratiche amministrative (Segretariato Sociale).	15 ore	15 ore	30 ore
Totali parziali	**45 ore**	**75 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**95 ore**	**85 ore**	**180 ore**

PERCORSO FORMATIVO

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

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 18 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Programmare, sulla base di un progetto preesistente, la realizzazione di interventi di animazione ludico-ricreativa.	10 ore	20 ore	30 ore
2. Relazionarsi e comunicare con l'assistito e le altre figure coinvolte nell'attività socio-occupazionale (fisioterapisti, operatori socio-sanitari, familiari).	10 ore	20 ore	30 ore
3. Conoscere tecniche ed attività manuali o laboratoriali.	10 ore	20 ore	30 ore
4. Realizzare e condurre in èquipe interventi di animazione ludico-ricreativa e espressiva con finalità di riabilitazione sociale.	10 ore	20 ore	30 ore
Totali parziali	**40 ore**	**80 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**90 ore**	**90 ore**	**180 ore**

PERCORSO FORMATIVO

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

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 18 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e			

doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Eseguire le mansioni di tipo manuale, anche di natura complessa assegnate.	15 ore	30 ore	45 ore
2. Utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito.	15 ore	30 ore	45 ore
3. Adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri.	15 ore	15 ore	30 ore
Totali parziali	**45 ore**	**75 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**95 ore**	**85 ore**	**180 ore**

PERCORSO FORMATIVO

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

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

DURATA COMPLESSIVA: 18 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserire in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Gestire i flussi informativi e comunicativi in entrata e in uscita utilizzando i mezzi per la ricezione e la trasmissione di comunicazioni interne ed esterne all'azienda (telefono, fax, email, ecc.).	10 ore	20 ore	30 ore
2. Supportare la redazione di documenti quali lettere, comunicati, avvisi, convocazioni su indicazione delle funzioni interessate.	10 ore	20 ore	30 ore
3. Eseguire le operazioni di protocollo e archiviazione dei documenti d'ufficio in entrata e in uscita.	15 ore	15 ore	30 ore
4. Eseguire semplici operazioni amministrative quali registrazione contabili e archiviazione (ordini, bolle, ricevute).	10 ore	20 ore	30 ore

Totali parziali	**45 ore**	**75 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**95 ore**	**85 ore**	**180 ore**

PERCORSO FORMATIVO

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

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 18 MESI

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Applicare procedure e adempimenti amministrativi e d'ufficio tra i quali le procedure di archiviazione e di tenuta dei registri.	15 ore	30 ore	45 ore
2. Applicare i programmi gestionali in uso in azienda.	15 ore	30 ore	45 ore
3. Relazionarsi con il personale, i clienti e i fornitori.	15 ore	15 ore	30 ore
Totali parziali	**45 ore**	**75 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**95 ore**	**85 ore**	**180 ore**

PERCORSO FORMATIVO

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

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 18 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Collaborare all'organizzazione e alla manutenzione di aree balneari, piscine e spiagge, con particolare attenzione al trattamento delle acque, dell'ambiente e delle strutture.	30 ore	40 ore	70 ore
2. Vigilare sulla sicurezze dei bagnanti attuando interventi di prevenzione degli incidenti di attivazione del servizio di emergenza sanitaria.	10 ore	15 ore	25 ore
3. Relazionarsi con i fruitori del servizio fornendo informazioni e indicazioni.	10 ore	15 ore	25 ore
Totali parziali	**50 ore**	**70 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**100 ore**	**80 ore**	**180 ore**

PERCORSO FORMATIVO

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

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

DURATA COMPLESSIVA: 18 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

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

autonomia le mansioni di trasporto di persone e presa in carico e consegna di beni, inclusa la predisposizione di rapporti di servizio.	15 ore	30 ore	45 ore
2. Saper provvedere in autonomia al controllo del funzionamento del mezzo e alla sua manutenzione.	15 ore	30 ore	45 ore
3. Adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri.	15 ore	30 ore	45 ore
Totali parziali	**45 ore**	**75 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**95 ore**	**85 ore**	**180 ore**

PERCORSO FORMATIVO

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

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 18 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Allestire e gestire il posto di lavoro (locali e attrezzature) nel rispetto delle procedure in materia di igiene (HACCP) e di sicurezza sul lavoro.	10 ore	15 ore	25 ore
2. Assistere e collaborare alla preparazione dei piatti, preparare le materie prime e i semilavorati (predisposizione delle strumentazioni, ecc...) nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro.	30 ore	40 ore	70 ore
3. Sanificare e pulire la cucina e le attrezzature in uso, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza nel lavoro.	5 ore	20 ore	25 ore
Totali parziali	**45 ore**	**75 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**95 ore**	**85 ore**	**180 ore**

PERCORSO FORMATIVO

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

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

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

DURATA COMPLESSIVA: 18 mesi

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

	Teoria h.	On the job h.	Tot. h
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60 ore
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI			
1. Eseguire su indicazione dei referenti superiori semplici mansioni di tipo manuale, a supporto dell'operato dell'intera squadra di lavoro.	15 ore	30 ore	45 ore
2. Utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito.	15 ore	30 ore	45 ore
3. Adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri.	15 ore	15 ore	30 ore
Totali parziali	**45 ore**	**75 ore**	**120 ore**
Totali complessivi	**95 ore**	**85 ore**	**180 ore**

All. 5

Regolamento attuativo dell'istituto della Banca Etica Solidale

GESTIONE DELLE RICHIESTE

Le richieste debitamente motivate dovranno essere presentate (all'ufficio Risorse Umane) all'Ente mediante apposito modulo. Per tali richieste verrà garantita la massima riservatezza anche tenendo conto di quanto previsto dalle norme sulla tutela della privacy.
Fatta salva la disponibilità della banca etica solidale le richieste saranno evase in ordine cronologico e discrezionalmente, qualora ne ricorrano i presupposti, valutando la precedenza ai casi più gravi e tenuto conto della procedura di seguito riportata:

1. Tutte le richieste saranno preliminarmente prese in carico da un'apposita commissione costituita da: Azienda (Responsabile Risorse Umane o suo delegato) e controparte sindacale (1 delegato per sigla firmataria), al fine di valutarne la corrispondenza ai requisiti di ammissibilità di ogni singola richiesta.
2. La Commissione sarà convocata in modo tempestivo e comunque, di norma, entro 15 gg. di calendario rispetto alla richiesta e ove necessario al fine di dare risposta veloce ed efficace all'esigenza acclarata.
3. I permessi riconosciuti dalla banca ore solidale dovranno essere utilizzati, almeno parzialmente, entro e non oltre tre mesi dal loro accreditamento, ed esaurirne il godimento entro 12 mesi. Ove ciò non avvenisse, i permessi residui confluiranno nuovamente nella banca ore solidale, con valorizzazione in base alla retribuzione in atto del dipendente che non li ha utilizzati.
4. Al momento della fruizione del permesso, l'azienda scalerà dalla Banca etica solidale, l'assenza, riportando alla fine del mese il saldo residuo. Qualora al termine del periodo di sperimentazione dovessero rimanere delle ore residue le stesse rimarranno a disposizione fino ad esaurimento.
5. Le Parti si attiveranno, anche attraverso campagne di sensibilizzazione interna, al fine di favorire la conoscenza della presente Banca etica solidale e dei principi di solidarietà che la ispirano, ciò al fine di incrementare le donazioni volontarie a favore dei colleghi più bisognosi. A tal fine in via sperimentale, oltre alla normale gestione della banca etica solidale, le Parti attiveranno una campagna di sensibilizzazione e donazione volontaria, mediante- predisposizione di apposito modulo.
6. Le Parti condivideranno periodicamente, e comunque alla fine di ogni anno, la necessaria reportistica per monitorare attivamente l'andamento del nuovo Istituto (es. numero di richieste presentate, numero di richieste evase, numero di donazioni, etc); il tutto fatte salve le necessarie garanzie di privacy di tutti i dipendenti.

CLAUSOLE FINALI

Qualora alla scadenza del periodo sperimentale residuassero accantonamenti in banca etica solidale, questi saranno utilizzati sino ad esaurimento per le finalità proprie della stessa banca etica solidale.
Per il caso di interventi legislativi, e/o della contrattazione collettiva nazionale in materia, le parti si incontreranno al fine di verificare la necessità di eventuali adeguamenti e/o modifiche.

Sono fatte salve le diverse modalità già in atto, quelle ulteriori negoziate, in sede aziendale.

All. 6

Contributo di servizio contrattuale, stampa e distribuzione dei contratti

Regolamento CCNL UNEBA 2017 – 2019

Gli enti informeranno i lavoratori che con la retribuzione del mese di marzo 2020 verrà trattenuto ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. firmatarie del CCNL 2017 – 2019 di UNEBA in servizio alla data della trattenuta e non associati alle OO.SS. firmatarie la quota una tantum pari al 0,1% da calcolata sulla RAL presunta e calcolata indipendentemente dal tempo di assunzione.

Le risorse saranno finalizzate al potenziamento delle agibilità delle delegate e dei delegati di posto di lavoro, alla stampa e distribuzione di documentazione sindacale.

Gli Enti renderanno disponibile alle lavoratrici e ai lavoratori il modulo allegato al presente regolamento che gli stessi lavoratori potranno riconsegnare entro il 29 febbraio 2020, unitamente alla fotocopia della carta d'identità, per esprimere l'eventuale diniego alla trattenuta del contributo di servizio contrattuale.

Tutti gli enti che applicano il presente CCNL UNEBA daranno tempestiva comunicazione via mail con pec: **contributoserviziouneba@pec.it** direttamente alle OO.SS. firmatarie del CCNL del numero di lavoratori e delle relative quote trattenute.

Le quote trattenute dovranno essere versate sul cc. presso la Banca del Fucino con sede in Roma via Tomacelli n. 106, intestato a CISL F.P.S FEDER. LAV. PUBBL. E DEI SERV. numero di conto 240522 e codice IBAN IT56X0312403210000000240522

Allegato regolamento "Contributo servizio contrattuale"

Modulo contributo di servizio contrattuale CCNL 2017- 2019 UNEBA.

La/Il sottoscritta/o .....
dipendente della struttura:
.....

CHIEDE

- o di non versare il previsto contributo per il rinnovo contrattuale.

Autorizzo il trattamento dei miei dati personali ai sensi dell'art. 13 Dlgs 196 del 30 giugno 2003 e dell'art. 13 GDPR (Regolamento UE 2016/679) ai fini della dell'archiviazione e della comunicazione alle OO.SS del contributo per il rinnovo contrattuale.

Allego alla presente richiesta copia documento d'identità.

Data .....

Firma .....