IPOTESI DI ACCORDO

Per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori ai cui si applica il contratto collettivo Uneba in data 20.12.2024 in Roma si sono incontrati le delegazioni rappresentate come di seguito riportato.

Per parte sindacale:
per Cgil FP Nazionale: il segretario nazionale Michele Vannini, Elena De Pasquale, Sabrina Negri, Stefano Sabato, Diego Seggi, Stefano Bagnara;

per Cisl FP Nazionale: il segretario nazionale Franco Berardi, il coordinatore nazionale Massimiliano Marzoli, Alessandro Peruzzi, Giulio Pennacchia;

per Fisascat Cisl Nazionale: la segretaria nazionale Aurora Blanca, Claudia Delfini, Antonia Miraglia, Maria Scala Vinci;

per UilTucs Nazionale: il segretario nazionale Paolo Proietti, Cristina D'Ambrosio, Antonella Nicolay, Roberto Ciccarelli, Fernando Bernalda;

per Uil FPL Nazionale: il segretario nazionale Pietro Bardoscia, Federica Bonaldo,

per parte Uneba da una delegazione guidata dal Presidente Nazionale Franco Massi e dal Segretario Generale Alessandro Baccelli, coordinata da Valeria Gamba ed Alessandro Palladini e composta da Fabio Toso, Giuseppe Grigoni, Amedeo Prevete, Andrea Blandi, Guaricci Giuseppe, Santo Nicosia, Simona Bosisio, Matteo Sabini, Fabio Cavicchi, Fabrizio Ondei, Angelo Moretti, Francesco Facci, Giampaolo Torre, Giovanni Di Bari, Carmelo Capizzi.

Le parti hanno raggiunto l'intesa sull'allegata ipotesi di rinnovo contenente le modifiche al ccnl 2017-2019 che sarà sottoposta dalle OO.SS alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori e da Uneba – parte datoriale – ai propri organi di rappresentanza.
Le parti stipulanti provvederanno a sciogliere la riserva entro 30 giorni.
Resta inteso che, fatte salve le decorrenze particolari previste dai singoli istituti, le modifiche normative ed economiche apportate al ccnl decorreranno dalla data di scioglimento della riserva.
Convenzionalmente il presente contratto decorre dal 01.01.2023 al 31.12.2025.

Le parti convengono di incrementare i minimi retributivi mensili conglobati di cui all'art.43 in modo da garantire un incremento medio di periodo pari ad Euro 145,00 al livello 4° S, da riparametrarsi per gli altri livelli, con le decorrenze individuate come segue:

Euro 70,00 con la mensilità di ottobre 2024 a livello 4° S;
Euro 50,00 con la mensilità di luglio 2025 a livello 4° S;
Euro 25,00 con la mensilità di marzo 2026 a livello 4° S.

Nel dettaglio:

Tabella A – minimi retributivi mensili nazionali

Livello	incremento ottobre 2024	Incremento luglio 2025	incremento marzo 2026
Quadro	93,33 €	66,67 €	33,33 €
1°	87,78 €	62,70 €	31,35 €
2°	82,78 €	59,13 €	29,56 €
3° S	76,66 €	54,76 €	27,38 €
3°	73,89 €	52,78 €	26,39 €
4° S	70,00 €	50,00 €	25,00 €
4°	67,78 €	48,42 €	24,21 €
5° S	66,67 €	47,62 €	23,81 €
5°	65,00 €	46,43 €	23,22 €
6° S	63,34 €	45,24 €	22,62 €
6°	61,67 €	44,05 €	22,03 €

Minimo retributivo conglobato

Livello	Retribuzione dal 01 ottobre 2024	Retribuzione dal 01 Luglio 2025	Retribuzione dal 01 marzo 2026
Quadro	1.957,15 €	2.023,82 €	2.057,15 €
1°	1.840,65 €	1.903,35 €	1.934,70 €
2°	1.735,81 €	1.794,93 €	1.824,49 €
3° S	1.607,64 €	1.662,40 €	1.689,78 €
3°	1.549,40 €	1.602,17 €	1.628,56 €
4° S	1.467,86 €	1.517,86 €	1.542,86 €
4°	1.421,27 €	1.469,69 €	1.493,89 €
5° S	1.397,99 €	1.445,61 €	1.469,42 €
5°	1.363,01 €	1.409,44 €	1.432,66 €
6° S	1.328,08 €	1.373,32 €	1.395,94 €
6°	1.293,12 €	1.337,17 €	1.359,20 €

I successivi testi costituiscono parte integrante del presente accordo e riguardano le seguenti materie:

Art.2 Decorrenza e Durata
Art.8 bis Contrasto alle violenze e alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro
Art.8 ter Congedi per le donne vittime di violenza di genere
Art 18 Assunzione a tempo determinato
Art 28 Divise e indumenti di servizio
Art 37 Classificazione del personale
Art 43 Minimo retributivo mensile conglobato
Art 43 bis Gradualità
Art 46 Quattordicesima mensilità
Art 48 Scatti di anzianità
Art 50 Orario di lavoro
Art 62 Tutela della paternità e maternità (allegato 7)
Art 78 Assistenza sanitaria integrativa
Art 80 Abrogazione trattamento economico progressivo
Art 81 Commissione tecnica nazionale

Le parti, previa verifica con i propri organismi, provvederanno alla correzione di eventuali refusi od errori materiali presenti nel testo in sede di stipula definitiva.

Roma, 20 dicembre 2024

U.N.E.B.A.

FP CGIL

CISL FP

FISASCAT CISL

UIL FPL

UILTUCS

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'1.01.2023 e scade il 31.12.2025.

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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. si provvederà a garantire che gli effetti delle nuove condizioni contrattuali definite decorrano dal primo giorno successivo alla scadenza del precedente C.C.N.L., 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. con vigenza 2023-2025 i termini di cui al presente articolo lettera b. decorrono a partire dal 31.12.2025.

Le parti concordano che con la presente intesa hanno compiutamente assolto alla copertura economico-normativa per quanto dovuto a tutto il 31.12.2025.

Articolo 8 bis

CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Atteso che la violenza e le molestie sessuali nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, le Parti Sociali firmatarie del presente C.C.N.L. concordano di promuovere iniziative, al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.

Segnatamente a ciò, le parti condividono appieno i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26 aprile 2007 "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", nella Raccomandazione ILO n. 206 del 2019 e nella Convenzione ILO n.190 approvata a giugno 2019 e negli Accordi Interconfederali sottoscritti dalle Associazioni Datoriali e dalle OO.SS..

Il Codice delle Pari Opportunità, di cui al D. Lgs. 198/2006, precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

A questo fine gli enti anche in collaborazione con le RSA/RSU e/o le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto individuano le iniziative di natura informativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su princìpi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Saranno predisposti, a cura degli Enti, specifici interventi formativi, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali confederali (CGIL, CISL, UIL), in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e promuovere la diffusione della cultura del rispetto della persona. A tal fine, i programmi di formazione di cui sopra, precedentemente condivisi con i firmatari del presente contratto, dovranno includere gli orientamenti adottati dall'Ente in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., le Parti sottoscrittrici individueranno un Codice di Condotta/ Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sessuali sul luogo di lavoro che, laddove non già presente, approvato ed applicato, sarà recepito dai singoli enti/fondazioni.

Al fine di raggiungere l'obiettivo descritto e fissato dalle parti,

a) le Organizzazioni Sindacali organizzeranno assemblee del personale su tali temi anche predisponendo
b) le parti, ciascuna in proprio o anche congiuntamente, predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

Articolo 8 ter

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, hanno il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Inoltre per consentire all'Istituto erogatore della prestazione economica (INPS) le verifiche di competenza, la lavoratrice è tenuta altresì a presentare domanda alla Struttura territoriale INPS, di regola prima dell'inizio del congedo (al limite anche lo stesso giorno di inizio dell'astensione).

Per le giornate di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire una indennità giornaliera, pari al 100% dell'ultima retribuzione da calcolare con riferimento alle sole voci fisse e continuative della retribuzione. Per ultima retribuzione si intende quella ex art. 23 del D. Lgs. 80/2015.

Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Le lavoratrici che hanno già fruito di periodi di congedo, all'entrata in vigore del presente accordo, sono tenute a dichiarare tali periodi in modo da consentire la verifica dei conguagli eventualmente già effettuati.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni senza diritto al pagamento di alcuna indennità e/o retribuzione e senza la maturazione di ratei per mensilità aggiuntive, ferie, permessi ed ogni altra maturazione commisurata al periodo lavorato e retribuito.

La lavoratrice, per la durata del congedo di cui al presente articolo, ha diritto su sua espressa richiesta alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. Al termine del periodo di congedo il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Previa l'esplicita richiesta della stessa lavoratrice, fatte salve le specifiche esigenze dell'Ente, potrà essere mantenuto il regime del part-time reversibile al termine dei 90 giorni di cui sopra.
La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro luogo di lavoro, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice.
La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

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 stabilito in 24 mesi, nel rispetto dei contenuti di cui all'art. 19, comma 1 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 fino ad un massimo di 36 mesi è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, risultino ~~non~~ avere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 30 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 ed i lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori a tempo indeterminato con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

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. territoriali afferenti alle OO.SS. firmatarie del presente contratto alle R.S.U o in mancanza alle R.S.A. 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) **Causali**

Le causali che legittimano l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, laddove richieste nell'intervallo di tempo intercorrente fra la possibilità di instaurare un rapporto a-causale ed il termine di 36 mesi, sono le seguenti:

- Sostituzione di Lavoratori a diverso titolo assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, ivi comprese le assenze per ferie, congedi, aspettativa non retribuita, permessi straordinari, ragioni di carattere giuridico per il personale in attesa di giudizio e in caso di impugnativa di licenziamento da parte della lavoratrice o del lavoratore fino alla definizione del giudizio;

- Aumento Temporaneo dell'Attività come esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;

- Per necessità temporanee conseguenti a servizi/attività di nuova istituzione;

- Progetti Specifici: Assunzione di personale per la realizzazione di progetti a termine, finanziati da fondi specifici o destinati a interventi particolari, fino al definitivo consolidamento delle attività stesse;

- Formazione e Ricerca: per l'assunzione di personale coinvolto in programmi di formazione, ricerca;

- Incarichi Temporanei: legati a esigenze straordinarie come la gestione di emergenze sanitarie o bisogni transitori dell'utenza comunque ed in ogni modo connessi alle attività afferenti al campo di applicazione del presente contratto;

- Punte di intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico.

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 precedente comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al precedente 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 dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi 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 afferenti alle OO.SS. 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.

h) per quanto non esplicitamente disposto dal presente articolo, si rinvia alla vigente normativa in materia.

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



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, il quale provvederà a fornire alla lavoratrice e al lavoratore 2 abiti da lavoro all'anno con reintegro, quando necessario, previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura. E' parimenti a carico del datore di lavoro il lavaggio della stessa divisa da lavoro ove sussista un rischio di carattere biologico.
La manutenzione di dette divise o indumenti è a carico del lavoratore, salvo quanto previsto dalle disposizioni normative regionali.

Tempi di vestizione e svestizione
Al personale, a cui sia fatto obbligo di indossare sul luogo di lavoro divise e indumenti di servizio, saranno garantiti complessivamente per la vestizione e svestizione 15 minuti computabili nell'orario normale di lavoro e pertanto già remunerati nel minimo conglobato di cui all'art.43; detti periodi sono comprensivi dei tempi di spostamento e devono contemperare la continuità dei servizi ed il regolare passaggio delle consegne.
Le modalità di gestione dei tempi di vestizione, se dovuti, sono rinviate a livello territoriale o aziendale. Fino alla sottoscrizione dei relativi accordi, la fruizione dell'istituto sarà garantita dividendo equamente il contingente di minuti fra inizio e fine all'interno del turno di lavoro.

Fermo restando quanto stabilito con il presente articolo sono fatte salve le disposizioni in materia oggetto di contratti collettivi di secondo livello, sottoscritti con le parti intervenute, già in vigore alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Art. 37
Classificazione del personale

Le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti dalle Istituzioni ed Enti di cui all'art. 1 del presente
C.C.N.L. 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 nonché specifiche professionalità tecniche e/o amministrative anche con l'impiego di attrezzature delicate e complesse nell'esercizio dell'attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Segretario con funzioni direttive;
- Capo settore;
- Aiuto direttore;
- Psicopedagogista;
- Psicologo;
- Pedagogista;
- 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 socio pedagogico ed educatore professionale socio sanitario;

- 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 nonché mansioni caratterizzate da autonomia operativa e preparazione teorica e pratica. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Impiegato di concetto;
- Segretario e/o economo di settore;
- Educatore senza titolo;
- Operatore con funzioni educative previste dalle normative regionali;
- Capocuoco;
- Maestro del Lavoro o altrimenti definito nelle attività di laboratorio;
- Infermiere generico (ad esaurimento).

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, in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali;
- 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;
- Coordinatore dei servizi ausiliari;
- Puericultrice;

Livello 4°

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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.

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;
- 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.
- Personale addetto alle pulizie.

Il personale inquadrato all'ex settimo livello sarà inquadrato, a far data dal 1° Febbraio 2025, nel 6° livello.

NOTE
* Le parti convengono di reincontrarsi in occasione dell'emanazione di provvedimenti normativi aventi valenza nazionale che comportino la necessità di inquadrare nuovi profili professionali all'interno del vigente sistema di classificazione del personale.

Articolo 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 ottobre 2024	Retribuzione dal 01 Luglio 2025	Retribuzione dal 01 marzo 2026
Quadro	1.930,49 €	1.970,49 €	1.977,16 €
1°	1.815,57 €	1.853,19 €	1.859,46 €
2°	1.712,16 €	1.747,63 €	1.753,54 €
3° S	1.585,73 €	1.618,59 €	1.624,07 €
3°	1.528,29 €	1.559,95 €	1.565,23 €
4° S	1.467,86 €	1.497,86 €	1.502,86 €
4°	1.401,90 €	1.430,95 €	1.435,79 €
5° S	1.378,94 €	1.407,51 €	1.412,27 €
5°	1.344,44 €	1.372,30 €	1.376,94 €
6° S	1.309,99 €	1.337,13 €	1.341,65 €
6°	1.275,50 €	1.301,93 €	1.306,34 €

Gli importi di cui sopra andranno 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.

Resta, inoltre, inteso che gli importi di cui sopra dovranno essere compensati fino a concorrenza con gli anticipi eventualmente erogati dalle strutture a titolo di anticipo sugli aumenti contrattuali regolati dal presente ccnl.
Ai lavoratori operanti nelle Regioni nelle quali sono stati sottoscritti accordi di secondo livello ai sensi dell'art.43 del ccnl 2017-2019 – (paragrafo elemento di garanzia) - in conformità a quanto ivi previsto, gli incrementi retributivi previsti dal vigente contratto sopra riportati, si applicheranno avendo a riferimento la tabella b prevista dalla clausola di uniformità contrattuale del previgente contratto.

Contrattazione regionale – addendum articolo 5 -

Le parti ribadiscono l'importanza che al contratto nazionale si accompagnino delle interlocuzioni a livello regionale per integrare quanto previsto dal ccnl per tenere meglio in conto le specificità dei singoli territori, attraverso la messa a punto di contratti integrativi regionali.
Al fine di raggiungere quanto sopra le parti sottoscrittrici del presente accordo si impegnano fin da ora, per il raggiungimento di questo comune obiettivo, ad attivare confronti ed azioni anche congiunte nei confronti delle istituzioni territoriali interessate, affinché sia debitamente valorizzato il contributo del settore in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo, in linea con i principi costituzionalmente sanciti della sussidiarietà.

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 € 50,00 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.

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

ARTICOLO 43 bis
GRADUALITÀ

Le Parti, al fine di riconoscere il valore delle attività di cui alla sfera di applicazione, art. 1 del presente CCNL, dando maggiore dignità agli Enti, ai dipendenti, nonché ai fruitori delle prestazioni, contemperando l'attuale situazione e volendo perseguire il supremo interesse della salvaguardia occupazionale, impegnandosi reciprocamente e proattivamente nei confronti degli Enti Pubblici, si impegnano sin da ora a verificare le situazioni di sostenibilità attraverso quanto di seguito disciplinato.

Per quegli Enti che faranno registrare difficoltà che rendano non sostenibile

l'applicazione dei contenuti economici del presente contratto (incrementi retributivi) le parti stipulanti individuano, previo accordo da sottoscrivere a livello aziendale, la corresponsione delle quote di incremento economico attraverso un sistema di gradualità mirata. Ciò, come su evidenziato, al fine di prevenire ed evitare situazioni di crisi tali da mettere a rischio la continuità dei servizi, i connessi standard di qualità e la garanzia dei livelli occupazionali.

Tale procedura si potrà applicare ove - in sede di preliminare valutazione dell'ente – in relazione alla corresponsione degli incrementi economici derivanti dal presente rinnovo contrattuale - si evidenziassero oggettive e comprovabili condizioni economiche e finanziarie documentate tali da non consentire il rispetto delle decorrenze previste, a decorrere dalla seconda tranche.

La gradualità mirata sarà attuata attraverso un confronto in sede aziendale con le RSA/ o RSU e le OO.SS territoriali e/o regionali firmatarie del presente CCNL, esclusivamente previo specifico accordo scritto in sede aziendale, relativamente ai previsti incrementi retributivi, con esclusione della prima tranche.

Detti accordi sono sottoscritti dai singoli Enti Uneba interessati e dalle articolazioni aziendali e territoriali delle OO.SS firmatarie, nel rispetto di quanto appresso indicato, valutando in quella sede le possibili modalità di salvaguardia degli incrementi retributivi oggetto dell'accordo.

Resta inteso che eventuali accordi in materia non potranno sviluppare i propri effetti oltre la data del 31.12.2026.

Qualora un Ente intenda avviare il confronto, dovrà inoltrare a tutti firmatari del CCNL territorialmente competenti l'istanza evidenziando i dati oggettivi che rendono evidente la difficoltà ad erogare quanto previsto nei tempi e nei modi stabiliti dall'accordo di rinnovo

Su richiesta del medesimo Ente, si procederà ad un esame congiunto tra le parti finalizzato a verificare la sussistenza documentata delle criticità economico-finanziarie. Tale esame dovrà essere richiesto ed avere inizio almeno due mesi prima della prevista decorrenza degli incrementi retributivi, a partire dalla seconda tranche,

con il confronto e l'accordo che andranno raggiunti, presentate ed approfondite le debite documentazioni, entro 15gg prima della data di erogazione della tranche di riferimento.

L'accordo definito a livello aziendale, dovrà essere tempestivamente comunicato ai rispettivi livelli regionali e nazionali.

Nel caso in cui gli accordi di gradualità riguardino strutture che operano in più province/regioni, la competenza è del livello regionale.

Gli accordi di cui sopra andranno depositati almeno 10 giorni prima della decorrenza della tranche presso gli uffici territoriali del lavoro e presso le sedi territoriali dell'Inps, dell'Inail e presso qualsiasi altro ente interessato, secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Per quanto sopra, Le parti aziendali e territoriali in tutte le ipotesi:

1. Verificano e certificano le condizioni oggettive che hanno prodotto la sopravvenuta richiesta di gradualità nell'applicazione degli incrementi retributivi;
2. Concordano e definiscono le modalità ed i tempi della gradualità;
3. Concordano e redigono un programma di azioni comuni temporalmente coerente con gli obiettivi di gradualità e finalizzato alla creazione di condizioni oggettive a livello territoriale più favorevoli e compatibili con la situazione economica e finanziaria dell'ente.

Con periodicità trimestrale le parti nazionali procederanno ad un esame congiunto sugli effetti e sull'evoluzione, nonché ad un monitoraggio degli accordi in questione anche al fine di concordare, se del caso, appositi interventi, con la finalità di sostenere, in armonica interazione, le diverse iniziative territoriali e di affrontare difficoltà diffuse in specifici ambiti territoriali.

Considerata, altresì, la particolare specificità delle strutture afferenti alla rete associativa Uneba nazionale, l'applicazione contrattuale sarà accompagnata da un'azione sinergica, da entrambi le parti firmatarie, sia a livello locale quanto a livello regionale e nazionale orientata a garantire l'esigibilità e la sostenibilità del

contratto attraverso il reperimento di adeguate risorse da parte dello stato, delle regioni e degli enti erogatori. Il tutto finalizzato a garantire l'equilibrio economico/patrimoniale/finanziario delle strutture Uneba oltre a garantire la sostenibilità degli incrementi del CCNL nell'ottica di garantire la continuità dei servizi, la loro qualità e il mantenimento dei connessi livelli occupazionali e la giusta remunerazione per le lavoratrici e i lavoratori addetti.

Le parti firmatarie del presente CCNL, a livello aziendale, verificata l'integrale applicazione del CCNL sulla base della sua inscindibilità, negli appositi incontri verificano quali siano le condizioni essenziali per l'eventuale concessione della gradualità.

Articolo 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.

Dall'ammontare della 14° mensilità saranno detratti i ratei corrispondenti ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione.

Articolo 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

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, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.
In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali anche in fasce orarie differenti. Nell'or- ganizzazione 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'uti- lizzo 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.

Art. 62
Tutela della maternità e della paternità

Le lavoratrici gestanti hanno diritto di assentarsi dal lavoro per l'esecuzione di esami prena- tali, 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., pertanto, la lavoratrice madre e il padre lavoratore sono tenuti a presentare al datore di lavoro e all'Inps la documentazione prevista dal D.lgs. n. 151/2001 per la fruizione del congedo di maternità e paternità.

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 dipendente, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte perinatale del bambino o, in caso di adozione, dall'ingresso del minore in famiglia, ha l'obbligo di astenersi

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 R.S.A./R.S.U.

I contratti collettivi stipulati al secondo livello potranno stabilire ulteriori e/o diverse de- roghe 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, compren- sive della festività del 4 novembre, del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 9 dell'art. 6 del C.C.N.L. U.N.E.B.A. 20.9.1991, da quanto previsto al comma 4 dell'art. 49 (Riduzione di orario) del C.C.N.L. U.N.E.B.A. 18.4.2000 ed infine dai commi 12 e ss. dell'art. 50 (Riduzioni di orario) del C.C.N.L. U.N.E.B.A. 27.5.2004. La nona giornata di cui al C.C.N.L. U.N.E.B.A. 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 C.C.N.L.

dal lavoro per un periodo di 10 (dieci) giorni (20 giorni in caso di parto plurimo). Tale congedo di paternità obbligatorio di 10 (dieci) giorni è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso. Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo ai sensi dell'art. 28 del d. lgs. n. 151 del 2001, ossia in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre. Il numero dei giorni sarà aumentato sulla base delle disposizioni di legge nazionale in applicazione della recente Direttiva europea.
In relazione al congedo obbligatorio, di cui sopra, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di cinque giorni, *ove* possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, *ove* presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Il congedo obbligatorio non può essere frazionato ad ore.

Trattamento economico.
Per tutto il periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice percepirà l'indennità giornaliera a carico dell'Istituto previdenziale.
L'Ente/istituzione datrice di lavoro provvederà, ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria, (5 mesi) fino al raggiungimento dell'100% della normale retribuzione.
Il congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio, nonché a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle ferie, permessi e alle mensilità supplementari (tredicesima e quattordicesima mensilità).

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 lavo- ratore 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 è 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 del terzo 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.

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi indicati nella tabella di cui all'allegato ...che qui si intende integralmente recepito, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle.

Congedo parentale a ore
Ai fini di conciliare i tempi di lavoro e quelli famigliari, le parti - con il presente articolo - intendono dare attuazione alla disposizione di cui al D.lgs. 151/2001 per definire la modalità di fruizione del congedo parentale disciplinato in modalità a ore, indistintamente per i lavoratori a tempo pieno o parziale.
In particolare:
- la volontà di avvalersi del congedo in ossequio alla predetta articolazione dovrà essere comunicata al datore di lavoro con almeno 5 giorni di preavviso, indicando il numero di mesi di congedo parentale (spettante ai sensi del D.lgs. 151/2001) che intende usufruire, l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruite (inizio e fine), la programmazione mensile delle ore di congedo;
- non sono comunque ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori alla metà dell'orario giornaliero previsto dal contratto individuale;
- il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ogni ora di

congedo viene effettuato secondo quanto previsto dal contratto;
- la possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale a ore è ammessa anche a più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge;
- il congedo a ore di cui al presente articolo è cumulabile, anche nell'ambito della stessa giornata, con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal CCNL, nei limiti ed alle condizioni di legge;
- sono fatti salvi gli obblighi di legge a carico del lavoratore con riferimento all'apposita istanza di congedo parentale che lo stesso deve presentare all'Inps.
Sono fatte salve eventuali intese stipulate a livello territoriale o con accordo aziendale.
Per tutto quanto non previsto al presente titolo si fa riferimento alle norme di legge vigenti e s.m.i.

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

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, in- dipendentemente 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, l. 76/2016), ai parenti e agli affini della persona disabile in situazione di gravità spettano:

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

Figli affetti da Dsa (L.170/2010):

Permessi ed agevolazioni come previsto dalla vigente normativa in materia

Le disposizioni di cui al presente articolo ed al relativo allegato, fatte salve quelle che le parti hanno inteso introdurre quali misure di miglior favore rispetto alle vigenti previsioni legislative, sono da intendersi cedevoli rispetto ai successivi provvedimenti normativi di tempo in tempo emanati.

ALLEGATO 7
CONGEDO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ (EX ASTENSIONE OBBLIGATORIA)

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro **(ITL)**	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) - Dopo il parto (la nascita del bimbo): 3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro; - esclusivamente dopo l'evento del	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'articolo 74 della Legge 23/12/1978, n° 833, secondo le modalità stabilite, e	Copertura al 100%

		parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso; - per un periodo flessibile nell'ipotesi di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, dove la lavoratrice madre ha la possibilità di fruire del congedo di maternità spettante dopo il parto (ex art. 16, lett. c e d, D.lgs. 151/2001) dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (coincidente con la data delle dimissioni del neonato stesso).	anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della Legge 29/2/1980, n°33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 28/2/1980, n° 33. I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle ferie, permessi e alle mensilità supplementari. Per gli eventi verificatisi a partire dal 1° gennaio 2025 l'indennità di maternità corrisposta dall'INPS per i periodi previsti dall'art. 16 d.lgs. n.151/2001 verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile lorda cui la lavoratrice	

			avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, **ai sensi di quanto previsto dall'art. 62 del presente CCNL** e salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.	
Padre (*2)	Fino a 3 mesi (4 mesi se la madre usufruisce della maternità flessibile)	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità e integrazioni sopra previste per la madre.	Copertura al 100%

(*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 (cinque) mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 (uno) o 2 (due) mesi prima della data presunta del parto oppure di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che la documentazione medica attesti l'assenza di pregiudizi alla salute.
Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 (quattro) mesi di astensione obbligatoria per puerperio. Nel caso di scelta di 2 (due) mesi usufruirà di 3 (tre) mesi di astensione obbligatoria per puerperio.
Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.
Nel caso di decesso del bambino al momento della nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto al congedo di maternità successivo al parto non ancora fruito ed al relativo trattamento, salvo che vi rinunci in conformità a quanto previsto dalla normativa.
(*2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITA'

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Padre	10 giorni (20 gg in	- data	Indennità	Copertura al

	caso di parto gemellare/plurimo	presunta del parto ed Entro i 5 mesi dalla nascita del bimbo, in caso di morte perinatale del bambino oppure dell'ingresso del bambino in famiglia	economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 28/2/1980, n° 33. I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie.	100%

CONGEDO PARENTALE (EX ASTENSIONE FACOLTATIVA)

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi (*3) continuativi o frazionati	Nei primi 12 anni di vita del bambino oppure in caso di adozione, qualunque sia l'età del bambino, entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 3 mesi quando goduti fino al dodicesimo anno di età del bambino oppure, in caso di	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al dodicesimo anno di età del bambino o in caso di adozione entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia. Per i periodi

		comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.	adozione, entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia. Tale periodo non è trasferibile all'altro genitore. In alternativa tra i genitori spetta un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi nei limiti indicati in precedenza. L'indennità del 30% della retribuzione è elevata nella misura dell'80% della retribuzione nel limite massimo di un mese e nella misura del 60% della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese. Il congedo e la relativa indennità sono fruibili in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino. Per i periodi successivi a quelli sopraindicati, la stessa prestazione spetta se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.	successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, **con** possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

			Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, inclusi gli effetti relativi alle ferie, permessi e alle mensilità supplementari. *Considerati recenti mutamenti normativi in tema di congedo parentale le parti si impegnano a modificare il presente articolato in sede di stesura definitiva.*	
Padre	6 mesi (*3) continuativi o frazionati	Nei primi 12 anni di vita del bambino oppure in caso di adozione, qualunque sia l'età del bambino, entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 3 mesi quando goduti fino al dodicesimo anno di vita del bambino oppure, in caso di adozione, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia. Tale periodo non è trasferibile all'altro genitore. In alternativa tra i genitori spetta un ulteriore periodo di congedo della durata	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al dodicesimo anno di vita del bambino o in caso di adozione entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia. Per i periodi successivi la copertura è commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

			complessiva di tre mesi nei limiti indicati in precedenza. L'indennità del 30% della retribuzione è elevata nella misura dell'80% della retribuzione nel limite massimo di un mese e nella misura del 60 % della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese. Il congedo e la relativa indennità sono fruibili in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino. Per i periodi successivi a quelli soprindicati, la stessa prestazione spetta se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.	

(*3) La durata di 10 (dieci) mesi, nel caso di un solo genitore o sia stato disposto, ai sensi dell'art. 337 quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 (dieci) mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 (undici) mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/ lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

ALLATTAMENTO (RIPOSI ORARI)

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	2 ore (raddoppiati per i parti plurimi) di riposo anche cumulabili. **Il riposo è di un'ora quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.** Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire in anticipo dalla sede di lavoro o ad entrarvi successivamente rispetto all'orario abituale di lavoro. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro	Nel primo anno di vita del bambino o, in caso di adozione, entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.	Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9/12/1977, n° 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (*5)	2 ore (raddoppiati per i parti plurimi) di riposo anche cumulabili. **Il riposo è di un'ora quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.**	Nel primo anno di vita del bambino o, in caso di adozione, entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.	Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

	Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire in anticipo dalla sede di lavoro o ad entrarvi successivamente rispetto all'orario abituale di lavoro. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando il lavoratore fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro.			

(*5) Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, autonoma o anche casalinga che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre. È richiesta l'autorizzazione dell'Inps per il padre lavoratore.

MALATTIA DEL BAMBINO

Genitore	Durata e Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre (*6}	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. In caso di adozione fino ai 6 anni di età del bambino (senza limiti). 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni, per ogni bambino, dietro presentazione di certificato medico. In caso di adozione dai 6 agli otto anni di età per ogni bambino (5 giorni l'anno). La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7 comma 1, della L.8/3/2000, n° 53	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

	interrompe le ferie del genitore.		
Padre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. In caso di adozione fino ai 6 anni di età del bambino (senza limiti). 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni, per ogni bambino, dietro presentazione di certificato medico. In caso di adozione dai 6 agli otto anni di età per ogni bambino (5 giorni l'anno). La malattia del bimbo con ricovero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7 comma 1 della L.8/3/2000, n°53.	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi, copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato.

(*6) Il diritto all'astensione per la malattia dei bimbi spetta alternativamente al padre o alla madre. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

Art. 78
Assistenza Sanitaria Integrativa

È 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.

  A decorrere dal 1° gennaio 2026, detto contributo viene implementato nella misura di 2 euro a carico del datore di lavoro.

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 T.F.R., quota oraria, etc.).

Il contributo sarà versato in egual misura per i lavoratori full time e per i lavoratori part time.
Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore ai tre mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori ai tre mesi, comprese eventuali proroghe, il contributo sarà versato integralmente.

A far data dal 1 gennaio 2025, l'Ente che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore, per i mesi di mancata copertura, un elemento distinto della retribuzione di importo pari ad euro 21 lordi che non subirà alcun riproporzionamento anche in caso di part time, da corrispondere per 14 mensilità in aggiunta alla retribuzione di fatto di cui all'art. 43 e, pertanto, il suddetto elemento distinto della retribuzione non assorbibile ha incidenza sia sulla retribuzione diretta che indiretta.

Le parti convengono altresì, ai sensi della normativa vigente, che detto elemento non esonera il datore di lavoro dal riconoscere ed erogare al dipendente le prestazioni previste dal nomenclatore via via individuato dalle parti sociali.

Qualora il mancato versamento delle quote dovute in forza del presente articolo fosse imputabile ad inadempimento documentato delle obbligazioni richieste al lavoratore o alla lavoratrice ovvero alla mancata presentazione della documentazione da compilare e sottoscrivere a cura del lavoratore o della lavoratrice o anche al rifiuto di iscrizione/adesione al piano di assistenza sanitaria impedendo, di fatto, all'Ente di procedere, l'elemento distinto della retribuzione sopra descritto non sarà erogato.

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 C.C.N.L. U.N.E.B.A. applicato a prescindere dalla qualifica e dalla motivazione della cessazione.~~

Con l'entrata del presente CCNL, cessano gli effetti previsti dall'art. 80 del precedente CCNL (Trattamento economico progressivo) 2017-2019. Pertanto dal 1 Febbraio 2025, in base alla data di assunzione dei dipendenti troveranno applicazione gli articoli 46, 48 e 50 relativi a quattordicesima, ROL e Scatti di anzianità secondo quanto di seguito riportato

Quattordicesima mensilità

Per quanto riguarda la 14°mensilità i lavoratori avranno diritto al 100% della maturazione dei ratei con effetto dal 1 febbraio 2025.

ROL

Per quanto riguarda la Riduzione Oraria di lavoro (ROL) i lavoratori avranno diritto al 100% della maturazione a far data dal 1 febbraio 2025.

Scatti di anzianità

Per riguarda gli scatti di anzianità, ai fini dell'attribuzione del primo scatto di anzianità a far data dal 1 febbraio 2025 farà fede la data di assunzione.

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 si costituirà una Commissione Paritetica al fine di effettuare una analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali per riconoscere il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'intervento delle strutture di U.N.E.B.A.
La commissione di cui sopra avrà i seguenti obiettivi:

1) Fondo Cassa Integrativa Sanitaria U.N.E.B.A.: dovrà valutare gli strumenti utili, necessari e sufficienti per la costituzione di una Cassa Integrativa Sanitaria;
2) ORARIO DI LAVORO: 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.
3) MALATTIA – effettuerà un'analisi circa l'utilizzo ed il funzionamento del suddetto istituto
4) L.104: effettuerà un monitoraggio relativo alla fruizione;
5) PROFILI PROFESSIONALI: analisi circa la congruenza dei profili professionali attualmente presenti nel sistema di classificazione

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

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