

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER LE LAVORATRICI ED I LAVORATORI  
DIPENDENTI DALLE STRUTTURE ASSOCIATIVE  
ANFFAS ONLUS  
2010-2012**

**PREMESSA**

Anffas Onlus, con l'approvazione della modifica statutaria del 25-26/11/2000, ha riorganizzato la propria attività sul modello associativo di tipo federale superando la tradizionale struttura con unitaria personalità giuridica. Questa trasformazione è stata realizzata in armonia con il nuovo sistema integrato di interventi e servizi sociali, delineato dalla legislazione in materia e rispondente al nuovo modello di decentramento dello Stato.

Pertanto si è realizzata piena autonomia giuridica, oltre che patrimoniale e gestionale, delle realtà locali Anffas.

Anffas Onlus ha, quindi, modificato la propria fisionomia associativa, passando da una struttura la cui base sociale era rappresentata da soci-persone fisiche e con una articolazione territoriale che si configurava in circa 200 sezioni, nonché in 13 comitati regionali, ad una struttura la cui base sociale è rappresentata dalle Associazioni locali socie.

Si è, inoltre, prevista la costituzione di Organismi Regionali rappresentativi delle Associazioni locali Socie, nonché la possibilità di concedere il marchio Anffas ad altri autonomi Enti con fini e scopi analoghi a quelli di Anffas Onlus.

A seguito dell'intervenuta modifica statutaria, sono da ritenersi, quindi, parte dell'unitaria Struttura Associativa:

- Anffas Onlus;
- le Associazioni locali socie;
- le Associazioni Regionali o Coordinamenti ovvero Organismi Regionali riconosciuti da Anffas Onlus;
- gli Autonomi Enti a marchio Anffas e loro Consorzi.

Queste, in breve, sono denominate anche "strutture associative".

Anffas Onlus opera prevalentemente su base di volontariato, non ha scopo di lucro e persegue esclusivamente finalità di solidarietà e di promozione sociale prioritariamente in favore di persone svantaggiate in situazione di disabilità intellettiva e/o relazionale e delle loro famiglie, affinché sia loro garantito il diritto inalienabile a una vita libera e tutelata, il più possibile indipendente nel rispetto della propria dignità e persegue il proprio scopo attraverso lo sviluppo di attività atte a:

- a. stabilire e mantenere rapporti con gli Organi governativi e legislativi internazionali, fino agli Enti Locali e ai Centri pubblici e privati operanti nel settore della disabilità;
- b. promuovere e partecipare a iniziative in ambito legislativo, amministrativo e giudiziario
- c. promuovere ricerca, prevenzione, cura, abilitazione e riabilitazione sulla disabilità intellettiva e/o relazionale, proponendo alle famiglie ogni utile informazione di carattere normativo, sanitario e sociale e operando per rimuovere le cause di discriminazione e creare le condizioni di pari opportunità;
- d. promuovere il principio dell'inclusione sociale, in particolare quella scolastica, la qualificazione professionale e l'inserimento inclusivo nel proprio contesto sociale e nel mondo del lavoro attraverso il percorso di "presa in carico";
- e. promuovere formazione, qualificazione e aggiornamento di docenti e personale di ogni ordine e

grado da impiegare direttamente nelle attività gestite dalle realtà appartenenti all'unitaria struttura Anffas Onlus;

- f. promuovere lo sviluppo di strutture e servizi: abilitativi, riabilitativi, socio-assistenziali, educativi, formativi, sportivi - ludico motori - pre-promozionali e pre-sportivi, centri di formazione, strutture diurne e/o residenziali, anche in modo tra loro congiunto;
- g. promuovere, costituire, amministrare organismi editoriali per la diffusione d'informazioni che trattano prioritariamente i temi afferenti alla disabilità;
- h. assumere, in ogni sede, la rappresentanza e la tutela dei diritti umani, sociali e civili, di cittadini che per la loro particolare disabilità intellettuale e/o relazionale da soli non fanno o non possono rappresentarsi.

I centri gestiti dalle strutture Anffas rappresentano la prima risposta alla domanda delle famiglie delle persone con disabilità intellettive e relazionali. Sono strutturati secondo le esigenze e le peculiarità del territorio.

Anffas ha promosso, nel 1984, la costituzione della Fondazione Nazionale "Dopo di Noi" il cui scopo è la promozione dei servizi residenziali in favore delle persone con disabilità orfane o la cui famiglia non è più in grado di assisterle.

Anffas Nazionale si è dotata di un Comitato Scientifico che contribuisce alla redazione della Carta dei Servizi Anffas, collabora alla definizione dei livelli minimi di qualità, supporta gli Organi collegiali sulle materie scientifiche, nonché propone e contribuisce ad organizzare occasioni di approfondimento, studio e ricerca sui temi della disabilità intellettuale e relazionale

Anffas Nazionale è accreditata presso il Ministero della Salute per i Corsi Educazione Continua in Medicina.

Ciascuna Struttura Associativa locale può essere costituita da una o più unità produttive con ciò intendendo - conformemente alla nozione generale di cui all'art. 13 della legge n. 300/70 - ogni articolazione autonoma della Struttura Associativa avente, sotto il profilo funzionale, idoneità ad esplicare in tutto o in parte l'attività di produzione di servizi della Struttura Associativa della quale è una componente organizzativa connotata da indipendenza tecnica e amministrativa.

Tutto ciò premesso, Anffas Onlus, Associazione Nazionale Famiglie di Persone con Disabilità Intellettiva e/o Relazionale e le OO.SS. FP CGIL, CISL FPS, UIL FPL, confermano che il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro concorre anche, a qualificare il rapporto tra soggetto pubblico e soggetto privato sociale ed associazionistico in tema di gestione dei servizi sanitari, sociali, socio-sanitari, socio-assistenziali, socio-educativi e formativi nonché di ogni altra attività, che le Strutture Associate espletano nel rispetto dei fini statutari.

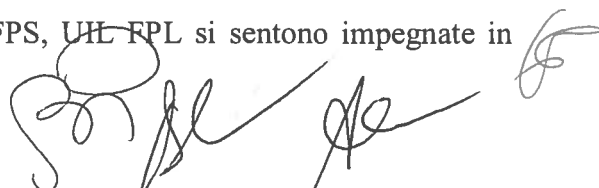
Sottolineano, inoltre, la necessità di perseguire un'adeguata integrazione ed omogeneità tra i diversi soggetti del settore collocati all'interno di un quadro di programmazione generale definita dal soggetto pubblico.

Ciò comporta la valorizzazione e qualificazione delle risorse disponibili attraverso una relazione corretta tra i bisogni ed i diritti dell'utenza, l'assetto dei servizi, il trattamento complessivo delle lavoratrici e dei lavoratori anche privilegiando l'assunzione del personale a tempo indeterminato.

In coerenza con ciò, il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro diviene per Anffas Onlus e le OO.SS. FP CGIL, CISL FPS, UIL FPL anche uno strumento per il confronto con le pubbliche amministrazioni ai fini dell'ammissione al rapporto convenzionato e/o accreditato. Tale confronto potrà coinvolgere tutte le parti interessate nel rispetto delle reciproche autonomie. Le parti ritengono, infatti, necessario consentire la gestione dei servizi convenzionati e/o accreditati solo ai soggetti in grado di offrire qualificanti caratteristiche, tra le quali anche quelle garantite dall'applicazione di contratti collettivi nazionali di lavoro.

In tale contesto Anffas Onlus va inquadrata la scelta di dotarsi di una carta dei servizi contenente i livelli minimi di qualità oltre che di un codice etico in corso di stesura, nonché anche attraverso il Consorzio degli Autonomi Enti a marchio Anffas, azioni mirate di monitoraggio e affiancamento dal punto di vista tecnico gestionale

Pertanto Anffas Onlus e le OO.SS. FP CGIL, CISL FPS, UIL FPL si sentono impegnate in



regolamenta sia la parte normativa che economica.

Almeno tre mesi prima della scadenza, se da una delle parti non venga data disdetta con lettera raccomandata a.r. o altro idoneo sistema in riferimento a nuove soluzioni tecnologiche il contratto si intenderà rinnovato automaticamente per un anno e così di anno in anno.

In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

La piattaforma per il rinnovo contrattuale sarà presentata tre mesi prima della scadenza per consentire l'apertura delle trattative. Entro 30 giorni dal ricevimento della piattaforma la parte datoriale avvia la trattativa per il rinnovo del CCNL.

Tre mesi prima e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né promuoveranno azioni conflittuali.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo sopra indicati, non si darà luogo ad azioni o di iniziative unilaterali limitatamente ai due mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata, con le modalità definite nell'accordo di rinnovo, l'applicazione del meccanismo che riconosce una copertura economica alla data di scadenza del contratto precedente a favore delle lavoratrici e dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

#### **ART. 4 INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI**

Le norme del presente contratto devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra 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 all'art. 1.

#### **ART. 5 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Sono conservate, ad esaurimento, le condizioni di miglior favore in atto per le lavoratrici ed i lavoratori in forza alla data di prima decorrenza del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ANFFAS. Come tali sono da intendersi quelle risultanti, rispettivamente nell'ambito del trattamento normativo ed in quello del trattamento economico, dall'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ANFFAS stipulato in data 2 giugno 1995 e successivi accordi da esso derivati.



#### **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

direzione di un processo di rinnovo contrattuale, che coincidendo con una situazione generale di evoluzione del nostro sistema dei servizi alla persona, nella sua complessa articolazione delle attività socio-sanitarie- socio assistenziali e socio-educative vede una forte necessità di concertare meccanismi e regole nella programmazione e nella organizzazione dei servizi territoriali che offrano certezza nella erogazione delle prestazioni ed al tempo stesso qualità ed appropriatezza dei servizi,

Il quadro normativo di riferimento ha introdotto, infatti, elementi innovativi, capaci di realizzare percorsi assistenziali improntati al massimo della umanizzazione, della accettabilità, della efficacia e della efficienza.

In esso si evidenzia il ruolo centrale delle Regioni cui spetta, tra l'altro, la definizione delle politiche tariffarie e, dei Comuni e delle ASL, cui anche compete accreditare le strutture abilitate ad erogare i servizi.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro infatti, può offrire uno strumento omogeneo alle pubbliche amministrazioni per la definizione delle tariffe e degli accreditamenti ed intende anche introdurre strumenti di interventi paritetici per monitorare il settore, seguirne lo sviluppo ed assumere le iniziative formative e di riqualificazione, utili a sostenere il livello qualitativo delle prestazioni.

La realizzazione di questo risultato implica un continuo confronto con i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni, la costituzione di un osservatorio nazionale e di osservatori regionali del settore che coinvolgano tutte le associazioni datoriali e sindacali al fine di realizzare gli obiettivi di una normativa omogenea per tutti i servizi alla persona.

In tale contesto e, con questo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le parti, nel regolare le relazioni di lavoro dell'intera comunità associativa, assumono, come prioritario, l'impegno di collegare il complesso e articolato universo dei servizi alla persona a regole e comportamenti capaci di affermare tanto la progettualità aziendale quanto la valorizzazione delle esperienze professionali.

**TITOLO I**  
**VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

**ART. 1**  
**AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si applica a tutto il personale dipendente dalla singola struttura, parte dell'unitaria Struttura Associativa Anffas Onlus, come identificata in premessa, ed operante nel campo dei servizi sanitari, sociali, socio-sanitari, socio-assistenziali, socio-educativi e formativi, nonché di ogni altra attività che le Strutture Associate espletano nel rispetto dei fini statutari.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina la regolamentazione del trattamento economico e normativo e deve essere indistintamente applicato a tutto il personale dipendente.

**ART. 2**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato, nonché dello Statuto dei Diritti dei Lavoratori, in quanto applicabili.

Le lavoratrici ed i lavoratori debbono inoltre osservare le norme regolamentari, ove esistenti, emanate dalle Strutture Associate, purché non siano in contrasto con il presente CCNL e/o con le norme di legge.

**ART. 3**  
**DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto ha validità triennale, decorre dal 1<sup>a</sup> gennaio 2010 e scade il 31 dicembre 2012;

## ART. 6 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 corretti per la definizione e l'applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali, favorendo, altresì, uno stabile sistema di relazioni sindacali a tutti i livelli, attraverso la definizione, a livello nazionale, di una parte normativa ed una parte economica comune, demandando a livello decentrato la contrattazione integrativa sulle materie e con le modalità indicate nel presente contratto.

Le parti convengono, inoltre, circa la necessità di sviluppare idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione ed all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo di processi di riorganizzazione che dovessero evidenziarsi come necessari alla continuità dei servizi ed al mantenimento dei livelli occupazionali ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale e locale.

Le sedi di informazione e confronto sono:

### **A) LIVELLO NAZIONALE**

Annualmente, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- 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**

Annualmente, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione e/o accreditamento, dei costi connessi con l'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ;
- 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, compresa l'ECM, per il personale delle realtà interessate dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, anche ai fini della destinazione di eventuali risorse.

### **A) LIVELLO LOCALE**

Le singole Strutture associative locali garantiranno, ai titolari della contrattazione di secondo livello di cui all'art. 7, informazione e consultazione sulle seguenti materie:

- organizzazione del lavoro, funzionamento dei servizi, quanto relativo ai rapporti diretti e/o di convenzione od accreditamento con gli Enti Pubblici, ai progetti e programmi di sviluppo;
  - trasferimento di azienda;
  - avvio della procedure di licenziamento collettivo e di mobilità;
- e quant'altro espressamente demandato dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

## ART. 7 CONTRATTAZIONE

Il sistema delle relazioni sindacali nel rispetto dei rispettivi ruoli, con l'obiettivo di contemperare, le condizioni di lavoro, la crescita professionale e l'esigenza delle strutture dell'associazione di mantenere ed elevare la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati, articola la contrattazione su

**due livelli:**

1^) primo livello contratto collettivo nazionale di lavoro ANFFAS

2^) secondo livello contrattazione collettiva integrativa che si svolge **a livello regionale e** di struttura associativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto.

Sono titolari della contrattazione di primo livello le parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Sono titolari della contrattazione di secondo livello le R.S.U. congiuntamente ai sindacati territoriali che hanno sottoscritto il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e, per la parte datoriale, le rispettive Strutture Associative per le materie di propria competenza.

In caso di mancata costituzione delle R.S.U. sono titolari della contrattazione le R.S.A.

Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale tutti i titoli e le tematiche proprie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed in particolare:

- validità, rinnovo ed ambito di applicazione del contratto
- relazioni sindacali
- diritti sindacali
- definizione del regolamento per la garanzia dei livelli minimi essenziali in caso di sciopero
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro
- norme comportamentali e disciplinari
- ordinamento professionale
- orario di lavoro
- permessi, aspettative e congedi
- trattamento economico tabellare.

Costituisce oggetto della contrattazione secondo livello, quanto espressamente demandato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nonché, come da accordo quadro del 23/1/2008, ogni intesa che abbia come obiettivo il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività, anche attraverso una politica di riduzione della pressione fiscale sul lavoro.

Rientrano pertanto in questo ambito eventuali piani relativi ad innovazioni nell'organizzazione del lavoro o nella quantità - qualità dei servizi, finalizzati al recupero di competitività ed a una maggiore capacità di risposta alle esigenze dell'utenza.

Accordi aziendali potranno prevedere il riconoscimento dell'apporto professionale alla realizzazione dei progetti ovvero al raggiungimento di obiettivi stabiliti tra le parti ed ogni erogazione economica derivante dal secondo livello di contrattazione sarà strettamente correlata alla realizzazione di tali progetti ed **al raggiungimento degli** obiettivi preventivamente **concordati**.

L'elemento retributivo di cui al precedente capoverso:

- avrà quindi le caratteristiche di determinabilità **in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, dei criteri e delle modalità per la distribuzione preventivamente concordati**.
- sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di esecuzione dei progetti. In particolare, al secondo livello di contrattazione sono demandate le seguenti materie:

**a livello regionale:**

- criteri per la definizione dei livelli minimi essenziali nell'ambito del regolamento di cui al successivo art. 8
- elaborazione piani di formazione e aggiornamento del personale dipendente
- istituzione dei Comitati per le Pari opportunità
- criteri per la realizzazione di progetti obiettivi
- confronto in relazione all'impatto dei modelli dei Welfare



cui all'art. 44 del D.L.vo 198/2006 e successive modificazioni.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa in vigore

### TITOLO III DIRITTI SINDACALI

#### **ART. 10** **RAPPRESENTANZE SINDACALI**

La rappresentanza sindacale è riconosciuta alle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) elette dalle lavoratrici e dai lavoratori nel rispetto delle vigenti normative e regolamento vigente.

In caso di non costituzione delle RSU, la rappresentanza sindacale è riconosciuta alle RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) costituite ad iniziativa delle lavoratrici e dei lavoratori in ogni Struttura Associativa locale nell'ambito delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Nel rispetto degli artt. 23 e 24 della legge n. 300/70 ai dirigenti delle RSA, ove non costituita la RSU, spetta il diritto di usufruire di permessi retribuiti per compiere attività sindacale di tutela e rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori a livello aziendale e permessi non retribuiti in misura di otto giorni all'anno, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

I permessi retribuiti sono riconosciuti nei limiti di un monte ore annuo computato in ragione di 2 ore annue per dipendente a livello di singola Struttura Associativa; tale monte ore non potrà comunque essere inferiore a 50 ore annue nelle Strutture Associate che occupano meno di 25 dipendenti.

Il monte ore annuo, determinato sulla forza lavoro rilevata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, verrà ripartito tra le OO.SS. firmatarie percentualmente al numero degli iscritti risultanti alla stessa data.

I dirigenti delle RSA che intendano usufruire del diritto ai permessi sindacali devono dare comunicazione scritta al datore di lavoro, almeno 24 ore prima per i permessi retribuiti e tre giorni prima per quelli non retribuiti. La tempestività della comunicazione viene valutata, per i permessi retribuiti, escludendo dal computo delle 24 ore quelle comprese nelle giornate non lavorative.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle R.S.U., ove costituite nel rispetto del vigente regolamento, è garantito un monte ore retribuito nella misura di 1 ora annua per dipendente nelle Strutture Associate fino a 200 dipendenti e di 6 ore annue per dipendente oltre tale limite.

Per le modalità di richiesta e di fruizione dei relativi permessi vale quanto stabilito per le RSA.

#### **ART. 11** **PERMESSI PER CARICHE SINDACALI**

All'interno delle strutture associative con oltre 200 dipendenti potranno essere individuate fino ad una massimo di 3 unità (1 per ogni sigla firmataria del presente CCNL) quali componenti dei Comitati Direttivi delle Organizzazioni sindacali nazionali, regionali, comprensoriali o zonali ( per comprensorio o zona deve intendersi quella in cui è insita la presenza delle strutture sindacali confederali - Camera del Lavoro- Unione sindacale territoriale- Camera Sindacale Territoriale) di categoria e confederali, le lavoratrici ed i lavoratori componenti hanno diritto per l'espletamento delle attività sindacali, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo di 12 ore al mese non cumulabili

**a livello aziendale:**

- 43
- modalità e criteri per i passaggi all'interno di ciascuna categoria in applicazione dell'art. 43
  - interventi per il miglioramento della sicurezza e della salute delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro
  - criteri disciplinanti le attività di soggiorno e ricoveri terapeutici
  - modalità per lo svolgimento delle assemblee nei luoghi di lavoro
  - criteri per l'accesso a corsi di qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale e per l'esercizio del diritto allo studio
  - contingenti di personale per la garanzia dei servizi minimi essenziali
  - criteri per attuazione di progetti obiettivi
  - criteri per l'espletamento dell'attività di volontariato
  - utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue modalità di attuazione
  - ogni altra materia espressamente demandata dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
  - verifica inquadramenti personale in relazione ai modelli organizzativi di accreditamento

**ART. 8**

**GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI**

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dalla legge n. 146 del 12 giugno 1990 come modificata ed integrata dalla legge n. 83/2000, le parti riconoscono che le strutture Anffas rientrano nella sfera di applicazione della stessa quali erogatrici di servizi essenziali indispensabili alla comunità.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, si fa espresso riferimento al regolamento per la definizione dei servizi minimi in caso di sciopero e nel rispetto della procedura di cui agli artt.2 e 2 bis della legge n. 146/90 e successive modifiche ed integrazioni che, sottoscritto in data 23 febbraio 2005, viene allegato al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per farne parte integrante e sostanziale.

Le parti si impegnano a ridefinire il nuovo regolamento entro il 31 ottobre 2012.

**ART. 9**

**PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA**

Ai fini di una piena e puntuale applicazione del decreto legislativo 198 del 2006, e della legge 183 del 2010, è costituito a livello nazionale il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è composto da una/un componente designato da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Associazione; i componenti durano in carica quattro anni.

Il CUG, sostituisce il comitato per le pari opportunità, ai sensi del Decreto Legislativo 183 del 2010 (collegato al lavoro), unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed il mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, o da altre disposizioni.

Il CUG, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica; contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Inoltre, potranno, essere istituiti C.U.G. presso ogni realtà associative regionali e strutture associative aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti.

L'associazione assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento.

Le risorse per il loro funzionamento saranno reperiti prioritariamente attraverso finanziamenti di



pubblicazioni, testi e comunicati non anonimi relativi a materie di interesse sindacale e del lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 della legge n. 300/70.

Tale diritto spetta alle singole RSA costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nonché alle RSU, quale organismo unitario, e non a ciascuna delle sue componenti.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contestualmente inviate alla direzione aziendale.

## **ART. 15 CONTRIBUTI SINDACALI**

Le dipendenti ed i dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione Sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e s'intende tacitamente rinnovata, ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, alla Struttura di appartenenza ed alla Organizzazione Sindacale interessata e produce effetto dal primo giorno del mese successivo.

Le trattenute mensili operate dalle singole Strutture Associative sulle retribuzioni delle dipendenti e dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni Sindacali sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni Sindacali con accompagnamento, ove richiesta, di distinta nominativa.

La Struttura Associativa è tenuta nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.

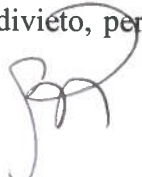
## **TITOLO IV ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **ART. 16 ASSUNZIONE DEL PERSONALE**

L'assunzione del personale, per qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro, deve essere effettuata secondo il c.c. (art. 1325 e ss. ) e le normative in vigore relativamente alle diverse tipologie di rapporto.

Il contratto di lavoro, sotto forma di lettera scritta di assunzione, deve contenere:

- l'identità delle parti
- la tipologia del rapporto di lavoro
- il luogo di lavoro
- l'orario di lavoro e sua articolazione
- la data di inizio del rapporto e il numero di matricola
- la durata del rapporto di lavoro
- l'inquadramento nella categoria, la posizione economica e la qualifica
- la durata del periodo di prova
- il trattamento economico applicato
- il divieto, per le lavoratrici ed i lavoratori a tempo pieno indeterminato o determinato, a



quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 48 ore prima dalla responsabile o dal responsabile territoriale delle organizzazioni sindacali sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

I nominativi delle lavoratrici e dei lavoratori di cui al 1^ comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette alla Amministrazione in cui la lavoratrice o il lavoratore presta servizio.

## **ART.12 ASSEMBLEA**

Le RSA, singolarmente o congiuntamente, o le RSU hanno diritto di convocare nell'orario di lavoro e, nel limite di 10 ore annue, assemblee dei lavoratori.

Alle lavoratrici e ai lavoratori che partecipano effettivamente all'assemblea, verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'onere della comunicazione dell'elenco degli effettivi partecipanti è a carico della RSA o RSU che ha convocato l'assemblea e sarà trasmesso alla direzione aziendale, per iscritto, entro i tre giorni successivi alla effettuazione dell'assemblea stessa.

La Struttura Associativa locale concederà, di volta in volta, l'uso di locali idonei per lo svolgimento delle assemblee.

Della convocazione dell'assemblea deve essere data, alla direzione aziendale, tempestiva comunicazione scritta, con preavviso entro la fine dell'orario di lavoro del 2^ giorno prima dell'effettuazione dell'assemblea indicando l'ordine del giorno.

Alle riunioni possono partecipare anche dirigenti esterne/i dei sindacati firmatari del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, previa comunicazione con congruo preavviso al datore di lavoro.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utenza ed alle loro famiglie sulla scorta degli accordi definiti in sede locale. In carenza valgono le regole fissate nell'accordo di cui all'art. 8 del vigente CCNL in tema di garanzia dei servizi essenziali.

## **ART. 13 ASPETTATIVA SINDACALE**

Fermo restando i distacchi sindacali eventualmente già concessi in forza di precedenti accordi, le parti si impegnano a reincontrarsi, al fine della compiuta definizione della materia, entro nove mesi dalla firma del presente CCNL.

I dirigenti sindacali, dipendenti dalle Strutture Associate, eletti a cariche provinciali, regionali, nazionali, hanno diritto ad una aspettativa non retribuita, anche frazionata, per tutta la durata del loro mandato.

## **ART.14 AFFISSIONE**

Le RSA e/o le RSU e/o le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, hanno diritto di affiggere in appositi spazi predisposti dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutte le lavoratrici ed i lavoratori,

L'assunzione in servizio della lavoratrice e del lavoratore avviene secondo i seguenti periodi di prova:

- 90 giorni di effettivo lavoro, per le dipendenti e i dipendenti inquadrati nelle categorie A, B,
- 120 giorni di effettivo lavoro, per le dipendenti e i dipendenti inquadrati nelle categorie C, D,
- 180 giorni di effettivo lavoro, per le dipendenti e i dipendenti inquadrati nelle categorie E, F.

I giorni di effettivo lavoro si computano conteggiando i giorni effettivamente lavorati, i riposi settimanali e le festività.

Il periodo di prova resta sospeso per infortunio, gravidanza, puerperio e malattia.

Ove la sospensione avvenga per causa di malattia, la lavoratrice o il lavoratore potrà completare il periodo di prova stesso se in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

Durante il periodo di prova le parti possono recedere liberamente dal contratto e senza obbligo di preavviso.

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice o al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro effettivamente lavorate nonché ai ratei di ferie e della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella stabilita contrattualmente per la qualifica cui appartiene la lavoratrice o il lavoratore.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice o il lavoratore si intenderà in servizio a tutti gli effetti.

## ART. 20 RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (o lavoro part-time) di cui al D.lgs. n. 61/ 2000 e successive modifiche ed integrazioni (Lg. n. 30/2003 e Lg. n. 247/2007), è quello in cui l'orario di lavoro risulti comunque inferiore a quello stabilito dal presente contratto.

Il part-time si definisce:

- **orizzontale**, quando la riduzione dell'orario rispetto all'orario a tempo pieno, è prevista con riferimento all'orario normale giornaliero di lavoro;
- **verticale**, quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno ma la limitazione sia in relazione a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- **misto**, quando l'attività lavorativa è svolta secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale.

Esso può essere costituito, di norma, nel limite massimo del 10% della forza lavoro salvo diversa percentuale da definirsi in sede contrattazione aziendale, per ogni singola categoria del personale risultante in servizio a tempo pieno, in relazione a tutti i profili professionali compresi nelle categorie previste dal presente contratto e ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività della Struttura Associativa;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, anche già occupati.

Il rapporto a tempo parziale sarà applicato nelle singole Strutture Associative secondo i seguenti principi:

svolgere altra attività subordinata o autonoma, al di fuori delle Strutture Associative, che sia concorrenziale con le attività proprie espletate dalle strutture associative stesse

- l' espresso rinvio al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato e tutte le eventuali altre condizioni concordate.

## **ART. 17 DOCUMENTI DI ASSUNZIONE**

Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti a presentare o consegnare i seguenti documenti o eventuale autocertificazione ove prevista dalla legge:

- documento di lavoro ove richiesto a norma di legge
- codice fiscale
- carta d'identità o documento equipollente
- certificato di idoneità fisica rilasciato dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione della ASL
- libretto sanitario ove richiesto a norma di legge
- titoli di studio o professionali posseduti inerenti la qualifica rivestita
- certificato penale di data non anteriore a tre mesi
- certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi
- eventuale libretto di pensione
- eventuale documento delle assicurazioni sociali obbligatorie
- certificato di stato di famiglia
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa
- autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della legge n. 675/96 e successive modifiche e/o integrazioni.

La lavoratrice e il lavoratore dovranno comunicare sin dall'atto dell'assunzione, anche l'eventuale domicilio ove questo sia diverso dalla residenza e, successivamente, tutti gli eventuali mutamenti di residenza e di domicilio anche temporanei e di qualsivoglia altro dato o documento fornito all'atto dell'assunzione, entro e non oltre dieci giorni dall'evento.

## **ART. 18 VISITE MEDICHE**

Prima dell'assunzione in servizio e comunque prima della presentazione in servizio della lavoratrice o del lavoratore la Struttura Associativa, con oneri a suo carico, sottoporrà la lavoratrice o il lavoratore a visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui sono destinati al fine di valutare la loro idoneità alla mansione specifica. La visita medica sarà a cura del medico competente o dei dipartimenti di prevenzione della ASL a scelta del datore di lavoro e secondo le modalità previste dal DLgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni.

Successivamente alla assunzione, le lavoratrici ed i lavoratori saranno sottoposti dal medico competente a visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio.

Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione saranno a carico della Struttura Associativa.

## **ART. 19 PERIODO DI PROVA**

Le ore supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 10% sull'importo della retribuzione oraria di fatto o, a richiesta del dipendente recuperate entro il trimestre successivo compatibilmente con le esigenze di servizio.

Oltre tale limite è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie cui si applica la disciplina legale e contrattuale vigente per il lavoro straordinario a tempo pieno.

Clausole flessibili e cioè accordi tra le parti, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale aziendale, possono essere stipulati, per tutti i tipi di part-time, per modificare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, prescindendo da quella originariamente concordata con il lavoratore previa definizione della fascia entro la quale la prestazione potrà essere ricollocata, con preavviso minimo di 48 ore, ma sempre nel rispetto dei presupposti di legge.

Clausole elastiche che consentano di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, possono essere stabilite nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, ma sempre nel rispetto dei presupposti di legge.

Per le prestazioni lavorative effettuate in virtù di clausole flessibili o elastiche è prevista una rivalutazione del 2% della prestazione lavorativa, qualora la variazione riguardasse complessivamente più del 30% dell'orario normale mensile la rivalutazione riguarderà l'intera retribuzione mensile.

Il lavoratore potrà recedere dalla clausola flessibile o elastica con un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro e trascorsi cinque mesi dalla stipula per esigenze di carattere familiare, di tutela della salute certificate, necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma, per necessità di studio o formazione.

In sede di contrattazione aziendale verranno definite le condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro potrà, nel rispetto della normativa vigente, apporre al contratto individuale e clausole di flessibilità e clausole elastiche (es. limiti massimi della variabilità in aumento, misura e forma delle specifiche compensazioni).

In tutti i casi in cui occorra procedere alla determinazione della forza lavoro, le lavoratrici ed i lavoratori part-time sono computati in proporzione all'orario svolto rispetto a quello contrattualmente previsto con arrotondamento all'unità superiore della sola frazione eccedente la somma degli orari di tutte le lavoratrici ed i lavoratori occupati a tempo parziale, corrispondente ad unità intere di orario a tempo pieno, e superiore alla metà dell'orario a tempo pieno.

## **ART. 21 CONTRATTI A CONTENUTO FORMATIVO**

I contratti di lavoro a contenuto formativo sono il contratto di apprendistato ed il contratto di inserimento come disciplinati dal D.lgs. n. 276/2003.

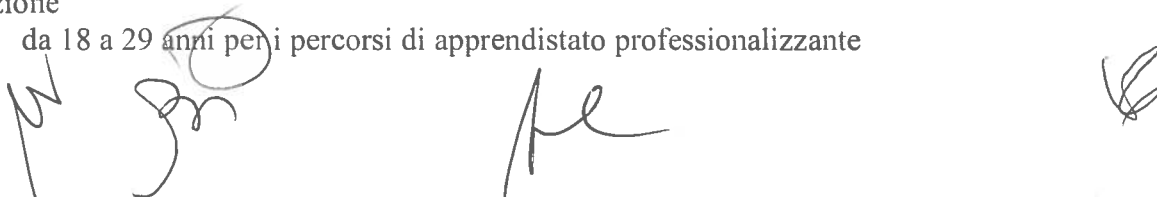
### **A) IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

Il contratto di apprendistato disciplinato dal D. Lgs 276/2003 e successive modifiche ed integrazioni individua tre forme di apprendistato:

- apprendistato di istruzione e formazione
- apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale
- apprendistato di alta formazione per l'acquisizione di un diploma o per percorsi.

Le tre forme del contratto di apprendistato si possono applicare per assumere giovani tra i 16 e i 29 anni, secondo le seguenti modalità :

- da 16 a 18 anni non compiuti per i percorsi di apprendistato in diritto dovere di istruzione e formazione
- da 18 a 29 anni per i percorsi di apprendistato professionalizzante



- assunzione, nell'ambito del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno per volontà di entrambe le parti;
- trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati;
- priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale o viceversa delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni o per mansioni similari e di chi, già dipendente, aveva trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ma pur sempre nell'ambito delle attività della medesima Struttura Associativa.

La Struttura Associativa, nel rispetto di quanto sopra sancito, si pronuncerà entro 60 giorni sulle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa. L'eventuale provvedimento di diniego dovrà essere adeguatamente motivato.

Le lavoratrici ed i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per le quali residui una capacità lavorativa accertata da commissione medica, hanno diritto alla trasformazione immediata del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e, a richiesta, nuovamente a tempo pieno.

Le lavoratrici ed i lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione per iscritto entro 15 giorni dalla richiesta di fabbisogno espresso dalla Struttura Associativa.

Le modalità di assunzione seguono le stesse procedure previste per la generalità delle lavoratrici dei lavoratori subordinati così come regolamentate dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il contratto individuale dovrà contenere, in particolare, la collocazione temporale della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese, all'anno ed eventuali clausole flessibili e/o elastiche concordate.

La trasformazione del rapporto di lavoro con contratto di lavoro part-time, è stipulato sempre in forma scritta e consensuale tra le parti ed è regolato come segue:

A) dovrà contenere, in caso di trasformazione del rapporto, la variazione dell'orario di lavoro settimanale e la collocazione temporale della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese, all'anno ed eventuali clausole flessibili e/o elastiche;

B) dovrà essere sottoposta a preventiva convalida della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio nell'ipotesi di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro part-time, che si applicherà proporzionalmente all'entità della prestazione lavorativa, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari categoria e posizione economica, ivi comprese competenze fisse e periodiche.

Per l'assunzione con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di prova previsto dal presente contratto viene ridotto a

- 60 giorni di effettivo lavoro per le dipendenti e i dipendenti inquadrati nelle categorie A,B,
- 90 giorni di effettivo lavoro per le dipendenti e i dipendenti inquadrati nelle categorie C
- D,
- 150 giorni di effettivo lavoro per le dipendenti e i dipendenti inquadrati nelle categorie E,F.

E' consentito al lavoratore con contratto a tempo parziale, l'instaurazione di rapporti di lavoro presso più datori di lavoro purché non concorrenziali con i fini istituzionali dell'Anffas Onlus. La non concorrenzialità dovrà risultare da dichiarazione scritta della lavoratrice o del lavoratore.

E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale (orizzontale), previo consenso del lavoratore, nella misura massima del 50% dell'orario settimanale della lavoratrice e del lavoratore entro il limite dell'orario pieno giornaliero (settimanale). Il rifiuto del lavoratore, ove richiesto, di prestazione di lavoro supplementare, non costituisce motivo di sanzione disciplinare o giustificato motivo di licenziamento.

lavoratore a tempo indeterminato.

Esso deve specificamente indicare il progetto individuale di inserimento, definito con il consenso del lavoratore e finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

Le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento e di realizzazione del progetto, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento delle finalità del contratto, sono demandate dal presente contratto a livello di contrattazione aziendale.

La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro andrà riportata nel libretto formativo.

Ai fini retributivi la lavoratrice ed il lavoratore assunto con contratto di inserimento potrà essere assegnato alla posizione economica iniziale della categoria di inquadramento inferiore alla categoria spettante, in applicazione del presente CCNL, alle lavoratrici ed ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

In tutti i casi in cui occorra procedere alla determinazione della forza lavoro, le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo numerico ad esclusione della legge n. 300/70.

## **ART. 22 RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

Le Strutture Associative, ai sensi del D. lgs. 6 settembre 2001 n. 368 in attuazione della Direttiva 1999/70/CE, possono apporre un termine alla durata del contratto di lavoro.

Il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato è consentito in relazione a particolari esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive delle Strutture Associative.

A titolo esemplificativo:

- a) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (attività di soggiorni estivi, ecc.);
- b) per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture in situazioni di carattere contingente e durante il periodo di ferie;
- c) per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della Struttura Associativa anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;
- d) per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, riabilitativo-psico-pedagogica, assistenziale, nonché promozionale, anche in collaborazione con AA.SS.LL, Province, Regioni, Comuni, Ministeri od altri Enti ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;
- e) per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permessi e/o aspettative concessi dall'Amministrazione;
- f) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte della lavoratrice o del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- g) per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare ecc.);
- h) per le assunzioni legate ad esigenze straordinarie, nel limite massimo di 6 mesi, quando alle stesse non sia possibile fare fronte con personale in servizio.

Nel contratto a termine, stipulato per ragioni sostitutive, l'apposizione del termine può risultare

- da 18 a 29 anni per i percorsi di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

Qualunque tipologia di **contratto di apprendistato deve avere i seguenti requisiti:**

- forma scritta del contratto
- indicazione della prestazione lavorativa, del piano individuale e della qualifica conseguibile
- divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo le tariffe di lavoro cottimo

## **B) IL CONTRATTO DI INSERIMENTO**

Il contratto di inserimento è un contratto a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, e risulta disciplinato dall'art. 54 D.lgs. n. 276/03 e dalle norme del D.lgs. n. 368/01 per quanto compatibili, nonché dall'accordo interconfederale siglato l'11 febbraio 2004 sussidiario alla disciplina contrattuale.

Ha la finalità di realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o il reinserimento nel contesto lavorativo delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni ( come tali intendendo, secondo il rinvio che l'accordo interconfederale fa al D. lgs. 297/02 di riforma del collocamento, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi)
- c) lavoratrici e lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo
- d) lavoratrici e lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile
- f) cittadini extracomunitari in possesso di regolare permesso di soggiorno
- g) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da una disabilità fisica, sensoriale, intellettuale-relazionale o psichica.

L'assunzione mediante contratto d'inserimento può essere effettuata solo ove siano stati mantenuti in servizio almeno il 60% delle lavoratrici e dei lavoratori il cui contratto d'inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti, (ad esclusione delle lavoratrici e dei lavoratori dimessisi, licenziati per giusta causa, che abbiano rifiutato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che non abbiano superato il periodo di prova) intendendo per mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Ciò ad eccezione del caso in cui nei 18 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore sia venuto a scadere un solo contratto d'inserimento.

E' demandata alla contrattazione aziendale la definizione delle percentuali massime delle lavoratrici e dei lavoratori assunti con contratto d'inserimento.

Il contratto di inserimento non può avere durata inferiore a nove mesi e superiore a 18 mesi o 36 nel caso di persone affette da grave disabilità.

Per le figure professionali destinate nella categoria D la durata del contratto d'inserimento è fissata in 12 mesi.

Dal computo del limite massimo saranno esclusi gli eventuali periodi di servizio militare, civile o di astensione per maternità.

Il contratto d'inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata.

Il contratto d'inserimento è stipulato in forma scritta pena nullità con conseguente assunzione del



**ART. 23**  
**LAVORO INTERMITTENTE**

Le parti convengono di rinviare la definizione contrattuale dell'istituto di cui al presente articolo e disciplinarlo sulla base di specifici accordi interconfederali che dovranno intervenire entro e non oltre il 30 settembre 2004.

**ART. 24**  
**LAVORO RIPARTITO**

Le parti convengono di rinviare la definizione contrattuale dell'istituto di cui al presente articolo e disciplinarlo sulla base di specifici accordi interconfederali che dovranno intervenire entro e non oltre il 30 settembre 2004.

**ART. 25**  
**SOMMINISTRAZIONE LAVORO**

Le parti convengono di rinviare la definizione contrattuale dell'istituto di cui al presente articolo e disciplinarlo sulla base di specifici accordi interconfederali che dovranno intervenire definizione che avverrà entro e non oltre il 30 settembre 2004.

Nelle more si applicherà la disciplina contrattuale previgente di seguito riportata:

**“LAVORO TEMPORANEO”**

*Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 24 giugno 1997 n.196, oltre che nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 1 let. b) e c) della stessa, può essere concluso anche nelle seguenti fattispecie:*

- *per particolari punte di attività;*
- *per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;*
- *per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'Associazione o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti a livello locale.*

*Le prestatrici ed i prestatori di lavoro temporaneo impiegate/i per le fattispecie sopra individuate dalle parti non potranno superare per ciascun trimestre la media dell'8% delle lavoratrici e dei lavoratori occupate/i dalla Sezione utilizzatrice con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.*

*In alternativa è consentita la stipula di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino ad un massimo di 5 (cinque) prestatrici o prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nella Sezione dell'Associazione.*

*Le lavoratrici ed i lavoratori con contratti di fornitura di lavoro temporaneo sono oggetto delle erogazioni derivanti dal livello di contrattazione aziendale ai sensi del punto 2 dell'art. 6 del presente CCNL nei termini definiti in tale ambito.*

*La Sezione dell'Associazione comunicherà preventivamente alle RSU o alla RSA, od in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed il motivo del ricorso agli stessi.*

*Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 3 (tre) giorni successivi alla stipula del contratto in questione.*

*Annualmente la Sezione dell'Associazione utilizzatrice di tale prestazione lavorativa è tenuta a fornire ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessate/i.*

*Le parti, in considerazione dei cambiamenti intercorsi ed intercorrenti in materia di governo del mercato del lavoro e di quanto definito al riguardo con il presente titolo, convengono di rincontrarsi, entro tre mesi dalla firma del presente CCNL, al fine di determinare, relativamente al rapporto “libero*

direttamente ed indirettamente, cioè anche con un mero rinvio al momento del futuro rientro del lavoratore da sostituire.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto nel quale devono essere specificate le ragioni giustificative del termine, la data di presunta scadenza del rapporto e nei casi di sostituzione di lavoratore assente il nominativo dello stesso.

Una copia del contratto deve essere fornita alla lavoratrice al lavoratore all'atto dell'assunzione in servizio.

Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato per sopperire a carenza stabili dell'organico e, comunque, nei casi seguenti:

- per la sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti per sciopero;
- nel caso in cui l'azienda non abbia effettuato la valutazione dei rischi, prevista dall'art. 4 del D.lgs. n. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni;
- nel caso in cui nell'unità produttiva sia operante una sospensione dei rapporti di lavoro in essere o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento d'integrazione salariale, che interessi lavoratrici e lavoratori adibiti alle medesime mansioni cui si riferisce il contratto a termine che si vorrebbe stipulare;
- nel caso in cui nelle Strutture Associative si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (art. 4 e art. 24 legge n. 223/91) con mobilità che abbiano riguardato lavoratrici e lavoratori adibiti alle medesime mansioni cui si riferisce il contratto a termine che si vorrebbe stipulare salvo che tale contratto sia concluso:
  - a) per provvedere a sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti;
  - b) per assunzione a termine di durata non superiore a 12 mesi di lavoratrici e lavoratori in mobilità (art. 8 comma 2 legge n. 223/91);
  - c) per una durata iniziale non superiore a tre mesi.

E' ammessa l'assunzione a tempo determinato anche in assenza di specifiche ragioni e quindi della relativa indicazione in contratto:

- a) per la prosecuzione del lavoro del personale dipendente che abbia differito il pensionamento di anzianità ai sensi della legge n. 388/00 art. 75;
- b) per le assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori in mobilità;
- c) per le assunzioni dei disabili ex art.11 della legge n. 68/99.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni.

La proroga è ammessa, una sola volta, a condizione che sia motivata da ragioni oggettive e si riferisca allo stesso livello per il quale il contratto a tempo determinato sia stato stipulato e comunque, la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

Le ragioni giustificative della proroga, oltre che prevedibili sin dalla prima assunzione, possono essere anche del tutto diverse da quelle che hanno determinato la stipula del contratto originario, purché sempre riconducibili a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Se il contratto a tempo determinato ha durata inferiore a mesi sei il lavoratore potrà essere riassunto con un nuovo contratto a tempo determinato non prima di giorni dieci dalla data di scadenza del primo contratto

Se il contratto a tempo determinato ha durata superiore a mesi sei il lavoratore potrà essere riassunto con un nuovo contratto a tempo determinato non prima di giorni venti dalla data di scadenza del primo contratto .

Nel rispetto degli intervalli temporali di cui sopra e della sussistenza delle comprovabili ragioni, non esistono limitazioni alla stipula di più contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore.

La percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può essere superiore al 15% del personale assunto a tempo indeterminato ad esclusione di quanto previsto ai punti b) e g).

Tale percentuale potrà essere ridefinita dal confronto tra le parti a livello aziendale.

*professionale” , a quello di “collaborazione coordinata e continuativa” e al “lavoro ripartito”, nel rispetto delle peculiari caratteristiche che gli sono proprie, una possibile ed opportuna regolazione, funzionale anche a qualificare il rapporto tra soggetti gestori presenti nel settore considerato, nonché per l’individuazione delle qualifiche da escludere dal ricorso al lavoro temporaneo.”*

## **ART. 26 TELELAVORO**

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

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della Struttura Associativa.

La telelavoratrice o il telelavoratore resterà in organico presso l’unità produttiva di origine o, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l’unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

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

La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione e che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla RSU, o in sua assenza dalla R.S.A. o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro, concordate tra le parti, dovranno risultare da atto scritto costituente l’accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l’instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell’attività lavorativa.

La scelta e l’acquisizione dell’attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell’attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l’ufficio e con il sistema informativo aziendale.

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

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

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

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

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

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della

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

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

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

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

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro.

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

Il datore di lavoro provvederà ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

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

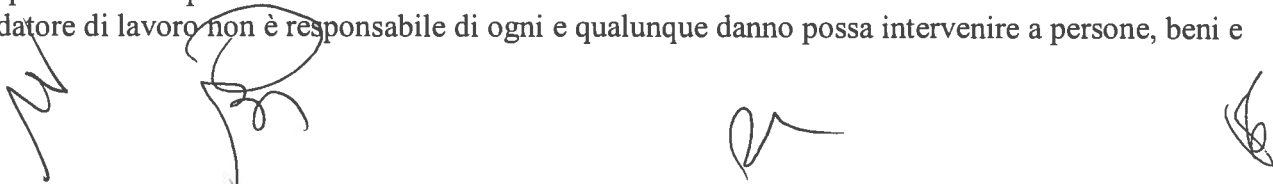
La lavoratrice e o il lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (D. lgs. n. 626/94) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza della Struttura Associativa di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

E' facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 626/94, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice o il lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e



## **ART. 29 CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- a) mancato superamento del periodo di prova
- b) mancata ripresa del servizio a seguito di malattia, servizio militare e reintegrazione nei termini previsti ove esistenti
- c) dimissioni
- d) risoluzione consensuale
- e) scadenza del termine nei casi di contratto a tempo determinato
- f) licenziamento
- g) messa in mobilità
- h) decesso della lavoratrice o del lavoratore
- i) raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia
- j) inidoneità permanente per motivi di salute accertata per tramite le competenti commissioni mediche una volta espletate tutte le procedure per recupero al servizio attivo e proficuo lavoro a domanda dell'interessato anche nelle categorie inferiori.

## **ART. 30 RILASCIO DEI DOCUMENTI E DEL CERTIFICATO DI LAVORO E VISITA MEDICA**

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro la Struttura Associativa riconsegnerà alla lavoratrice o al lavoratore, regolarmente aggiornati, i documenti dovutigli e di essi la lavoratrice o il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro la Struttura Associativa dovrà rilasciare, a richiesta della lavoratrice o del lavoratore, un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni svolte.

Alla cessazione del rapporto di lavoro, nei casi previsti dalla normativa vigente in tema di sicurezza della salute (D.Lgs. 81/2008) la lavoratrice o il lavoratore verranno sottoposti a visita medica a cura del medico competente che consegnerà copia del certificato medico redatto.

## **ART. 31 INDENNITA' IN CASO DI DECESSO**

In caso di decesso della lavoratrice o del lavoratore, le indennità di cui agli artt. 28 e 86 del presente contratto (preavviso - trattamento di fine rapporto) devono essere liquidate agli aventi diritto, giuste le disposizioni contenute nell'art. 2122 del c.c.

Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si verifica il decesso.

## **ART. 32 (SOSPESO IN ATTESA DI PROPOSTA OOSS)**

**ART.....MOBILITA'**

cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

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

## ART. 27

### INSERIMENTO LAVORATIVO DEI SOGGETTI SOCIALMENTE SVANTAGGIATI

L'inserimento lavorativo dei soggetti socialmente svantaggiati e delle persone con disabilità, viene promosso per tutte le attività compatibili alle capacità lavorative dei medesimi in conformità alle vigenti norme in materia, in particolare dalla legge 12 marzo 1999 n. 68 e dal DPR. n. 333/2000 e successive modifiche.

In applicazione dell'art. 3 comma 3 della legge n. 68/99 e dell'art. 2, comma 5 del DPR. n. 333/2000, il computo, ai fini della determinazione della quota di riserva, viene effettuato con riferimento alle figure inquadrature nelle categorie A,B,C, limitatamente al personale tecnico esecutivo svolgente funzioni amministrative ed afferenti all'area amministrativa.

## ART. 28

### PREAVVISO

La parte che esercita il diritto di recesso dal rapporto di lavoro deve rispettare un periodo di preavviso che è fissato in 30 giorni di calendario.

L'obbligo non sussiste nei seguenti casi:

- risoluzione del rapporto per giusta causa
- recesso durante o al termine del periodo di prova
- risoluzione del contratto allo scadere del contratto a tempo determinato
- risoluzione consensuale
- recesso al termine del periodo di prosecuzione del rapporto a seguito di opzione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia
- risoluzione del rapporto per mancata ripresa del servizio a seguito di reintegrazione e servizio militare.

Le dimissioni o il licenziamento devono risultare da atto scritto ed essere comunicate all'altra parte con modalità che diano certezza di ricevimento.

Durante il preavviso le parti hanno tutti gli obblighi e diritti derivanti dal rapporto di lavoro in essere.

Nei casi di recesso, in cui sussiste l'obbligo di preavviso, la parte che non lo rispetta deve compensare l'altra con una indennità sostitutiva, tranne l'ipotesi di preavviso non lavorato per forza maggiore.

E' facoltà delle parti concordare la possibilità di non effettuazione della prestazione durante il periodo di preavviso.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non effettuato.

L'indennità sostitutiva del preavviso è comunque dovuta per situazioni di sopravvenuta impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa.

## **Trasferta**

Per trasferta o missione si intende l'impiego della lavoratrice o del lavoratore fuori dall'ambito delle articolazioni (unità produttive) della medesima Struttura Associativa dalla struttura operativa, in località distanti oltre 20 chilometri.

La trasferta è disposta dal datore di lavoro.

L'attività svolta in trasferta può essere compensata mediante:

- il rimborso delle spese effettivamente sostenute documentate con adeguati giustificativi.

In caso di utilizzo del mezzo proprio, il rimborso di 1/5 del costo della benzina/diesel per chilometro

o

- un'indennità costituita unicamente da un importo forfetario

o

- un'indennità forfetaria alla quale si aggiunge un rimborso analitico (sistema misto).

Il tempo di percorrenza è considerato a tutti gli effetti come servizio attivo.

Le modalità saranno definite in sede aziendale.

## **Distacco**

Il distacco o comando, come disciplinato dalla vigente normativa in materia si ha quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratrici o lavoratori a disposizione di altro datore di lavoro a favore del quale deve essere adempiuta la prestazione di lavoro.

Il distacco può essere disposto a condizione:

-che vi sia il consenso del lavoratore;

-che sia temporaneo indipendentemente dalla durata;

-che sia funzionale all'interesse produttivo del datore di lavoro distaccante e per tutta la durata del distacco che la lavoratrice o il lavoratore effettuino la prestazione lavorativa a favore del destinatario;

-che permanga il potere direttivo del distaccante eventualmente, in parte, delegato al destinatario;

-che non configuri illegittima interposizione di manodopera;

- che, ove il luogo di lavoro disti oltre 50 km rispetto al luogo dove il lavoratore è normalmente occupato, sussistano ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive;

-che, ove il distacco comporti un mutamento di mansioni con una riduzione e/o specializzazione dell'attività effettivamente svolta, vi sia il consenso del lavoratore interessato a ratifica dell'equivalenza delle mansioni.

Rimangono a carico del distaccante gli oneri relativi al trattamento economico (retributivo, contributivo e assicurativo) e normativo del lavoratore distaccato mentre sono a carico del destinatario gli obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Il datore di lavoro che ottiene la prestazione potrà procedere al rimborso degli oneri sostenuti dal datore distaccante.

Il datore di lavoro distaccante potrà procedere ad assumere con contratto a termine altro lavoratore.

A livello aziendale saranno definiti i criteri attuativi dell'istituto.

## **TITOLO V** **NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI**

ART. 33 (OK)

L'Istituto della mobilità all'interno della Struttura associativa concerne l' utilizzazione sia temporanea che definitiva delle lavoratrice e dei lavoratori in presidi, servizi, uffici ubicati in località diversa dalla sede di prima assegnazione.

Rientra nel potere organizzatorio della Struttura l'utilizzazione delle lavoratrice e dei lavoratori, in unità operative diversa dal luogo originariamente assegnato. Detta utilizzazione non è soggetta alle procedure e ai vincoli di cui all'art.13 legge 300 del 20 maggio 1970.

La mobilità interna alla struttura si distingue in mobilità di urgenza e mobilità ordinaria e viene attuata secondo le seguenti procedure:

#### A. Mobilità di urgenza

- Nei casi in cui nella struttura sia necessario soddisfare le esigenze funzionali dei servizi a seguito di eventi contingenti e non prevedibili, l'utilizzazione provvisoria delle lavoratrici e dei lavoratori in servizio, presidio e ufficio diverso da quello assegnato è effettuata limitatamente al perdurare delle situazioni predette;
- L'utilizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori è disposta con atto motivato dall'ufficio preposto;
- La mobilità di urgenza presuppone l'utilizzo di tutto i lavoratori di uguale profilo professionale fermo restando la necessità di assicurare in via prioritaria la funzionalità dell'unità operativa di provenienza;
- Alle lavoratrici e ai lavoratori interessati spetta l'indennità di missione prevista dalla normativa vigente se e in quanto dovuta;
- Qualora la mobilità avvenga all'interno della giornata lavorativa, il tempo di percorrenza è considerato a tutti gli effetti come servizi attivo.

#### B. Mobilità ordinaria

- La mobilità ordinaria interna viene effettuata dalla direzione della Struttura a copertura di posti vacanti, mediante tempestiva informazione sulla disponibilità del posto o dei posti da coprire.
- Nel caso di più domande comparate del *curriculum* di carriera e professionale sarà compilata una graduatoria, tenendo conto di criteri preventivamente definiti per l'attribuzione del posto;
- In caso di parità di punteggio ha la precedenza la lavoratrice il lavoratore con maggiore anzianità complessivo di servizio nella Struttura.

Le lavoratrici e i lavoratori con handicap grave, i genitori o il familiare lavoratore che assistono con continuità un portatore di handicap grave parente o affine entro il terzo grado, riconosciuti ai sensi e per gli effetti della legge 104/92 e successive integrazioni e modificazioni, hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona con handicap da assistere non può essere trasferito senza il suo consenso.



## RITARDI ED ASSENZE

La lavoratrice e il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze e/o utilizzando altro idoneo mezzo di rilevazione della presenza.

I ritardi devono essere adeguatamente giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso arrotondato al quarto d'ora superiore. E' fatto salvo il recupero se possibile.

In caso di ripetuti ritardi, si darà luogo, oltre che alla trattenuta, anche ai provvedimenti disciplinari di cui all' art. 35.

Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'Ufficio a tanto preposto. Esse devono essere giustificate immediatamente e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi è considerata mancanza gravissima ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 35.

## ART. 34 (OK) DOVERI DEL PERSONALE

Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti a svolgere la propria prestazione lavorativa, conformemente alle mansioni assegnate, secondo l'orario di lavoro concordato e nel luogo stabilito.

Sono altresì considerati, nel rispetto negli artt. 2104 e 2105 c.c., obblighi della lavoratrice e del lavoratore:

- la particolare diligenza richiesta dalla specificità delle mansioni assegnate, dalla natura della prestazione e dalla particolare tipologia dell'utenza e della Struttura Associativa;
- l'osservanza ed il rispetto delle disposizioni impartite dal datore di lavoro o dai suoi collaboratori per l'esecuzione, la disciplina, la sicurezza e l'igiene del lavoro;
- il divieto di concorrenza, l'obbligo di riservatezza e comunque la tenuta di un comportamento leale nei confronti del datore di lavoro.

Le lavoratrici ed i lavoratori, nel rispetto della subordinazione gerarchica e dell'organizzazione del lavoro, devono improntare i loro comportamenti verso gli ospiti e loro congiunti, i rappresentanti della Struttura Associativa, i superiori, il pubblico ed i colleghi al massimo rispetto ed educazione.

I superiori, nel rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, impronteranno i rapporti con loro alla collaborazione e al rispetto.

E' vietato ai dipendenti ritornare nei locali di lavoro ed intrattenersi oltre l'orario di lavoro prescritto, introdurre estranei, salvo che per ragioni autorizzate dall'Amministrazione.

Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti ad uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge.

## ART. 35 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari sono adottati dal datore di lavoro in conformità all'art. 7 della legge n. 300/70, e successive modifiche ed integrazioni.

Devono essere adottati nel rispetto delle seguenti procedure:

a) contestazione degli addebiti al lavoratore

- redatta in forma scritta;
- avente i requisiti della specificità, dell'immediatezza ed immutabilità dei fatti contestati;
- portata a conoscenza del lavoratore (si considera assolto l'obbligo di conoscenza dell'atto per il

solo fatto che l'atto sia giunto al destinatario anche se lo stesso viene rifiutato). La contestazione degli addebiti deve essere recapitata, nel rispetto delle procedure di cui sopra, alla lavoratrice o al lavoratore non oltre il termine di 30 (trenta) giorni dal momento in cui, fermo restando l'obbligo dei diretti superiori gerarchici del lavoratore di riferire tempestivamente dell'infrazione agli organi titolari del potere disciplinare, gli organi direttivi della Struttura Associativa hanno avuto piena ed effettiva conoscenza della mancanza commessa;

b) audizione e difesa del lavoratore

- assegnazione di un termine di giorni 5, decorrente dalla contestazione, affinché la lavoratrice o il lavoratore possa produrre le proprie esaurienti difese e controdeduzioni in forma scritta o, entro il medesimo termine, richiedere di essere sentito oralmente;

- è facoltà della lavoratrice o del lavoratore di avere assistenza da parte di un rappresentante dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;

c) provvedimenti conservativi

- comunicazione del provvedimento sanzionatorio entro giorni 30 dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per la presentazione delle controdeduzioni.

Le mancanze della dipendente o del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

1) richiamo verbale

2) richiamo scritto

3) multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione

4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni.

Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra la lavoratrice o il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e adeguata giustificazione ai sensi dell'art. 33 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;

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

c) commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;

d) non esegua le mansioni connesse alla qualifica posseduta ed ai compiti assegnati dalla Amministrazione;

e) ometta di controfirmare il registro delle presenze e/o di utilizzare altro idoneo mezzo di rilevazione della presenza;

f) compia insubordinazione nei confronti di superiori gerarchici;

g) esegua i compiti affidatigli negligenza o non ottemperando alle disposizioni impartite;

h) non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite e/o alle indicazioni assistenziali e/o educative;

i) tenga un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti e i loro rappresentanti, le altre o altri prestatori di lavoro ed ogni terzo con il quale venga in contatto;

j) violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura Associativa, non attui metodologie assistenziali, educative, didattiche o riabilitative proposte dalla équipe direttiva;

k) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio alla economia, all'ordine e all'immagine della Struttura Associativa;

l) fumi nei locali nonostante l'espresso divieto;

m) si presenti al lavoro e presti servizio in stato accertata ubriachezza o di accertata alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;

n) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento di domicilio anche di carattere temporaneo;

accertata negligenza o colpa della dipendente o del dipendente che comportino l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere la dipendente o il dipendente da un legale.

La Struttura Associativa potrà esigere dalle lavoratrici o dai lavoratori che subiscano condanne con sentenza passata in giudicato per fatti a loro imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la loro difesa.

### **ART. 37 (OK)** **RESPONSABILITA' CIVILE DELLE DIPENDENTI O DEI DIPENDENTI NEI** **RAPPORTI CON L'UTENZA**

La responsabilità civile delle dipendenti e dei dipendenti nei loro rapporti con l'utenza di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985 n. 190, verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dalle singole Strutture Associative.

### **ART. 38** **INFRAZIONI AL CODICE DELLA STRADA**

Alla lavoratrice o al lavoratore con qualifica di autista che, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, sia dall'autorità ritirata la patente per condurre autoveicoli, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

All'autista, in questo periodo, potranno essere assegnate, previo accordo tra le parti in sede locale, ove ve ne sia la possibilità, altre mansioni ed in questo caso percepirà la retribuzione della posizione economica nella quale verrà a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse le mansioni assegnate dalla Struttura Associativa, si darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso verrà corrisposta all'autista l'indennità di anzianità e le altre indennità eventualmente spettanti secondo la retribuzione percepita al tempo del ritiro della patente stessa.

E' considerata mancanza gravissima ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 35

- il comportamento della lavoratrice o del lavoratore cui è affidata la conduzione di automezzi delle Strutture Associative che, commettendo illeciti nella circolazione stradale non fornisca entro 24 ore dalla conoscenza dell'accadimento tutte le notizie relative la commessa violazione nonché i dati personali e della patente

- la guida di automezzi delle Strutture Associative in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti.

Per quanto non previsto si fa riferimento alle norme di legge previste in materia (DLgs. 81/2008 e.....).

### **ART. 39** **COPERTURA ASSICURATIVA UTILIZZO MEZZI PROPRI DI TRASPORTO**

La Struttura Associativa dovrà stipulare idonea polizza di copertura assicurativa per i rischi non coperti dalla propria assicurazione, a tutela della lavoratrice o del lavoratore che per ragioni di servizio venga espressamente autorizzato per iscritto all'utilizzo di mezzi propri di trasporto.

### **TITOLO VI** **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

o) violi, o non osservi le norme igienico-sanitarie e di sicurezza 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 dalla Struttura Associativa;

p) ometta di fornire entro 24 ore dalla conoscenza dell'illecito commesso nella circolazione stradale, in quanto conduttore di automezzi della Struttura Associativa, tutte le notizie relative la commessa violazione nonché i dati personali e della patente.

Ove si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle norme della legge n. 604/1966, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

a) nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;

b) per assenza ingiustificata superiore a 3 (tre) giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente o seguente alle festività ed alle ferie;

c) per recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno;

d) per assenza per simulata malattia o infortunio;

e) per introduzione di persone estranee nell'azienda stessa senza permesso dell'Amministrazione;

f) per abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;

g) per alterazione o falsificazione delle indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque, volontariamente annotazioni su questi anche per conto di colleghi;

h) per l'utilizzo di mezzi, attrezzature, beni, ecc. della Struttura Associativa a fini personali;

i) per il conseguimento di interesse privato nello svolgimento del rapporto di lavoro;

j) per violazione del segreto professionale e di ufficio;

k) per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti e alla Struttura Associativa;

l) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;

m) per compimento di atti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

n) per svolgimento di attività continuativa privata nell'ambito del settore di intervento della Struttura Associativa e comunque per conto terzi con esclusione dei rapporti di lavoro a tempo parziale opportunamente comunicato;

o) per i casi di concorrenza sleale posto in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente (art. 2105 c.c.);

p) per contraffazione o mendace dichiarazione sulla documentazione inerente l'assunzione e successive.

E' facoltà dell'Amministrazione provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari nei casi di notevole inadempimento in cui è prevista la possibilità di adozione del provvedimento di licenziamento.

Alla dipendente o al dipendente con sospensione cautelativa viene concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia.

La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo alla adozione del provvedimento del licenziamento.

#### **ART. 36 (OK)**

#### **PATROCINIO LEGALE DELLE DIPENDENTI O DEI DIPENDENTI PER FATTI CONNESSI ALL'ESPLETAMENTO DEI COMPITI DI UFFICIO**

La Struttura Associativa, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti della dipendente o del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti di ufficio ed allorquando non sussista

**ART.43**  
**CRITERI E PROCEDURE PER I PASSAGGI ALL'INTERNO DI CIASCUNA**  
**CATEGORIA (OK)**

All'interno di ciascuna categoria si individuano sei posizioni economiche che implicano, esclusivamente, una progressione economica nell'ambito della categoria di appartenenza.

La progressione economica verrà disciplinata da contrattazione integrativa a livello aziendale nel limite delle risorse finanziarie esistenti e rese disponibili, nonché sulla base dei seguenti criteri integrabili e definibili circa le modalità applicative, in sede decentrata:

- a) anzianità di servizio nella struttura
- b) assenza di provvedimenti disciplinari
- c) basso tasso di assenteismo
- d) arricchimento e qualificazione professionale (partecipazione a corsi professionali, di aggiornamento ecc.)
- e) impegno e qualità della prestazione professionale.

La progressione orizzontale potrà realizzarsi con un passaggio singolo da una posizione economica alla successiva. Tra un passaggio e l'altro dovrà decorrere un periodo di tempo non inferiore ad anni tre.

Si conferma che il personale assunto nella posizione economica iniziale (1) delle categorie A,B,C, ove non siano intervenuti accordi in sede locale di applicazione della progressione economica che riguardino direttamente queste posizioni, decorsi 24 ( ventiquattro) mesi dalla data di assunzione sarà inquadrato nella 2<sup>a</sup> posizione economica del livello di riferimento.

Entro il 30 giugno 2012 le parti firmatarie del presente contratto si incontreranno per verificare il livello di applicazione di meccanismi di progressione.

Il passaggio da una posizione economica all'altra, per effetto del presente articolo, determina l'assorbimento degli elementi retributivi aggiuntivi ( ad es. assegni ad personam, superminimi, ecc.) in ragione del 50% per ogni singolo passaggio.

Ove la somma da riassorbire sia inferiore al 50% dell'incremento economico, avverrà in un'unica soluzione all'atto del primo passaggio.

**ART 44**  
**DECLARATORIA DELLE CATEGORIE**

Le categorie di cui al presente articolo sono individuate mediante le seguenti declaratorie:

**CATEGORIA A:**

appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono :

- capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, in esecuzione di compiti assegnati e secondo prassi e metodologie definite;

- responsabilità riferita al corretto svolgimento delle proprie attività.

Il profilo è: operatore generico.

Il suddetto profilo riassume le qualifiche di:

- addetta/o alle pulizie
- addetta/o alle cucine
- addetta/o al guardaroba
- addetta/o alla lavanderia
- operaia/o generica.

A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

- centralinista
- fattorino.

## **ART. 40 (OK)** **OBIETTIVI**

Con le norme sulla classificazione del personale le parti, nel superare definitivamente il precedente sistema d'inquadramento, hanno inteso introdurre un nuovo e diverso sistema idoneo a consentire un equo contemperamento tra la valorizzazione dell'autonomia organizzativa delle Strutture Associative, le esigenze di sviluppo professionale dei dipendenti delle stesse ed il rispetto dei vincoli di bilancio e delle risorse contrattualmente definite.

Le norme sull'inquadramento e classificazione del personale sono, in sostanza, finalizzate al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, al potenziamento dell'efficienza ed efficacia gestionale, alla razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro attraverso l'incentivazione della motivazione del personale cui viene garantito il riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.

In questa stessa ottica ed, in particolare, in relazione allo sviluppo professionale, si pone la disponibilità del personale all'integrazione e alla interscambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse posizioni lavorative senza che ciò di per sé configuri l'acquisizione di alcun diritto soggettivo né automatismo alcuno, mentre sarà elemento di valutazione a fini dell'applicazione dell'art. 43.

## **ART.41** **IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE (OK)**

Il nuovo sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate A,B,C,D,E,F.

La corrispondenza delle posizioni economiche alle rispettive categorie è indicata dall'art. 77.

L'inquadramento del personale nelle sei categorie è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

Le categorie sono individuate mediante le declaratorie previste dall'art. 44 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nelle categorie stesse, corrispondenti a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative.

Nell'ambito della stessa categoria le mansioni si considerano equivalenti indipendentemente dalla posizione economica attribuita.

I profili professionali inerenti a ciascuna categoria, così come descritti, hanno carattere esaustivo e descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie.

I compiti e le responsabilità di ciascun profilo sono, invece, indicati a titolo esemplificativo.

Ciascun dipendente è tenuto a svolgere anche attività complementari e/o strumentali a quelle inerenti lo specifico profilo.

Nell'ipotesi in cui venissero individuati da parte degli organi di governo nazionali o regionali nuovi o diversi profili professionali per il settore non contemplati nel presente contratto, le parti si incontreranno per definire, sulla base della declaratoria di cui all'art. 44 l'inquadramento conseguente delle lavoratrici e dei lavoratori.

## **ART.42** **NORMA GENERALE D'INQUADRAMENTO (OK)**

Il personale assunto verrà inquadrato nella categoria spettante, sulla base delle declaratorie e dei profili e con inserimento nella posizione indicata nell'art. 44.

- animatrice/ore senza titolo
- insegnante senza titolo

La posizione economica di assunzione per tutti i profili previsti nella categoria C viene fissata in C1 ad eccezione degli operatori socio sanitari (OSS) per i quali la posizione economica di assunzione viene fissata in C2.

#### **CATEGORIA D:**

appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze teoriche-specialistiche in relazione al titolo professionale posseduto;
- capacità tecniche ed elevato contenuto professionale
- conoscenze idonee a svolgere eventuali funzioni di gestione di figure a minore contenuto professionale;
- partecipazione, elaborazione ed attuazione di programmi di lavoro;
- autonomia e responsabilità riferita all'attuazione dei programmi di lavoro, alle attività direttamente svolte, alle istruzioni emanate.

Il profilo è: operatore professionale.

A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

- assistente amministrativa/o
- assistente sociale
- educatrice/ore professionale
- infermiere
- fisioterapista
- logopedista
- terapeuta occupazionale
- terapeuta della neuropsicomotricità dell'età evolutiva
- tecnico della riabilitazione psichiatrica e psicosociale
- animatore sociale
- musicoterapista.

Vengono inoltre inserite, ad esaurimento, le seguenti qualifiche:

- educatrice/ore con titolo;
- istruttrice/ore con titolo
- animatrice/ore con titolo
- psicomotricista.

La posizione economica di assunzione per tutti i profili previsti nella categoria D viene fissata in D1 ad eccezione dell'assistente sociale, educatore professionale, fisioterapista, infermiere, logopedista, terapeuta occupazionale, terapeuta della neuropsicomotricità, tecnico dell'educazione e della riabilitazione psichiatrica e psico-sociale, animatore sociale, musicoterapista, per i quali la posizione economica di assunzione viene fissata in D2.

#### **CATEGORIA E:**

appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze teoriche-specialistiche e/o gestionali;
- capacità tecniche-amministrative-contabili, tecniche-organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa
- autonomia e responsabilità proprie della funzione esplicata.

Il profilo è: operatore responsabile.

A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

- collaboratrice/ore amministrativo
- coordinatrice/ore di unità operativa.

La posizione economica di assunzione per il profilo e le qualifiche previste nella categoria A viene fissata in A1.

**CATEGORIA B:**

appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di attività esecutive, di natura tecnica, manuale ed igienico-assistenziale, riferite alle proprie qualificazioni professionali (acquisite attraverso l'esperienza lavorativa e/o percorsi formativi);
- autonomia e responsabilità relative alle attività assegnate nell'ambito di prescrizioni di massima.

Il profilo è : operatore qualificato.

Il suddetto profilo riassume le qualifiche di:

- operaia/o qualificato.

A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

- aiuto cuoca/o
- autista patente B/C
- addetta/o alla segreteria
- accompagnatrice/ore.

Vengono inoltre inserite, ad esaurimento, le seguenti qualifiche:

- assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formata/o.

La posizione economica di assunzione per tutti i profili previsti nella categoria B viene fissata in B1.

**CATEGORIA C:**

appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze teoriche e/o specialistiche proprie della qualifica posseduta;
- capacità manuali e tecniche riferite alle proprie specializzazioni professionali;
- conoscenze idonee a svolgere eventuali funzioni di gestione e controllo di figure a minore contenuto professionale;
- autonomia e responsabilità riferite all'applicazione di metodologie definite ed applicate in precisi ambiti di intervento operativo nonché all'attuazione di programmi di lavoro, alle attività direttamente svolte e alle istruzioni emanate nell'eventuale funzione di gestione e controllo di figure a minore contenuto professionale.

Il profilo è: operatore specializzato.

Il suddetto profilo riassume le qualifiche di:

- operaia/o specializzato.

A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

- autista patente DK
- cuoca/o
- tecnica/o
- capo operaia/o;
- coadiutrice/ore amministrativa/o
- operatore socio-sanitario (OSS).

Vengono inoltre inserite, ad esaurimento, le seguenti qualifiche:

- autista-accompagnatrice/ore
- assistente domiciliare e dei servizi tutelari formato (ADEST-OTA-OSA, ecc)
- educatrice/ore senza titolo
- istruttrice/ore senza titolo





atto scritto da inserire nel fascicolo personale. I periodi relativi non sono cumulabili

#### **ART. 46**

### **CUMULO DELLE MANSIONI (OK)**

Alle lavoratrici o ai lavoratori che esplicano più mansioni di diverse categorie e qualifica deve essere attribuito, ai sensi dell'articolo precedente, il trattamento economico ed eventualmente la categoria e la qualifica corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo e non abbia carattere accessorio e complementare.

In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita, dovrà essere corrisposta alla lavoratrice o al lavoratore la differenza tra la posizione economica pertinente alla mansione superiore e quella di inquadramento.

#### **ART. 47**

### **PASSAGGIO AD ALTRA FUNZIONE PER INIDONEITA' FISICA (OK)**

Nel caso in cui alla dipendente o al dipendente non venga riconosciuta l'idoneità fisica in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica dal Medico Competente fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, sarà esperito nel rispetto del potere organizzativo delle Strutture Associate, ogni utile tentativo per il recupero della dipendente o del dipendente, dietro sua richiesta, in funzioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, nel corrispondente livello di posizione economica posseduto o, a richiesta dello stesso, anche in qualifica di posizione economica immediatamente inferiore, ove esista in organico la possibilità di tale utilizzo, in relazione alle coperture dei posti vacanti e comunque compatibilmente con le loro capacità residuali, garantendo il trattamento previsto dalla normativa vigente.

## **TITOLO VII**

### **ORARIO DI LAVORO**

#### **ART. 48**

### **ORARIO NORMALE**

L'orario "normale" di lavoro è contrattualmente fissato in 38 ore settimanali di lavoro effettivo per tutto il personale inquadrato nelle categorie da A a F.

Le lavoratrici e i lavoratori che alla data della sottoscrizione del presente contratto sono in forza nelle strutture associative con contratto a tempo indeterminato manterranno

- 36 ore settimanali se inquadrati nella posizione da A,B,C,D
- 38 ore settimanali se inquadrati nella posizione E e F.

Le lavoratrici e i lavoratori che in virtù della nuova classificazione prevista dall'art. 44 si sono collocati nel precedente contratto in categoria E o F, manterranno l'orario di 36 ore settimanali, quale condizione di miglior favore, se già in atto al momento della stipula del Contratto Collettivo di Lavoro 2002-2005.

La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non

La posizione economica di assunzione per tutti i profili previsti nella categoria E viene fissata in E1.

**CATEGORIA F:**

appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- specifica ed approfondita competenza e capacità professionale;
- costante aggiornamento nella propria disciplina;
- competenza progettuale e/o contabile;
- rilevante apporto al miglioramento dell'organizzazione del lavoro;
- autonomia direttiva e responsabilità proprie delle funzioni esplicate.

Il profilo è : operatore direttivo.

A titolo indicativo e non esaustivo sono inoltre inserite nel presente profilo le seguenti qualifiche:

- medico
- psicologa/o
- pedagogista
- sociologa/o
- responsabile di area
- direttore generale
- direttore sanitario

La posizione di assunzione per tutti i profili previsti nella categoria F viene fissata in F1 ad eccezione del direttore generale e del direttore sanitario per i quali la posizione economica di assunzione viene fissata in F4.

**ART. 45**

**MANSIONI E VARIAZIONI TEMPORANEE DELLE STESSE (OK)**

Alla lavoratrice o al lavoratore devono essere assegnate le mansioni inerenti alla categoria e qualifica di assunzione oppure le mansioni equivalenti, nel rispetto dell'art. 13 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Alla lavoratrice o al lavoratore, purché in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fatte salve le attribuzioni della responsabile o del responsabile del servizio, possono essere temporaneamente assegnate mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o qualifica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica e professionale della dipendente o del dipendente.

La lavoratrice o il lavoratore è tenuto a svolgere, nell'ambito della propria qualifica, quei compiti avente natura semplice (ad es.: utilizzo di computer, sistemi di videoscrittura, fotocopiatrice, telefax, disbrigo di commissioni presso altri uffici, etc.) che risultino marginali ma strettamente necessari in rapporto alle effettive condizioni organizzative.

Alla lavoratrice o al lavoratore cui sono assegnate mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla sua, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della loro esplicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza di posizione economica fra la qualifica superiore medesima e quella di inquadramento, sempre che tali mansioni siano svolte per non meno di 30 giorni lavorativi continuativi.

Fermo restando il trattamento economico di cui al capoverso precedente, nel caso di assegnazione a mansioni superiori compatibili con il titolo professionale posseduto sempre risultante da atto scritto, per la lavoratrice o il lavoratore l'assegnazione stessa diviene definitiva dopo un periodo di tre mesi consecutivi, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratrice o di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto Dal momento dell'assegnazione definitiva il trattamento economico è quello previsto dall'art. 79 del presente CCNL.

L'assegnazione di mansioni superiori, per periodi superiori a 30 giorni, deve risultare da

straordinario possa dar luogo ad un pericolo grave o immediato ovvero un danno alle persone o ai servizi;

- eventi particolari come manifestazioni collegate alle attività associative.

Il lavoro straordinario, deve essere computato a parte, separatamente dal computo delle ore ordinarie e compensato con una quota oraria della retribuzione ordinaria maggiorata del 20%.

Per le ore di straordinario prestato in orario di lavoro notturno o nei giorni festivi per legge la quota di retribuzione oraria in atto è maggiorata del 30%.

Per le ore di straordinario prestato in orario di lavoro notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%.

A richiesta delle lavoratrice ed ai lavoratori possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, riposi compensativi. I riposi compensativi dovranno essere goduti entro 90 giorni computati dal primo giorno del mese successivo alla prestazione.

I riposi compensativi non si computano ai fini della media di cui all'art. 4 del D.lgs n. 66/03.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie cui si applica la disciplina legale e contrattuale vigente per il lavoro straordinario per il personale a tempo pieno.

## **AT. 51 (ok)** **LAVORO NOTTURNO, FESTIVO**

### **LAVORO NOTTURNO**

Per lavoro notturno si intende la prestazione lavorativa ordinaria di almeno 7 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 24 e le ore 5 del mattino.

E' vietato adibire al lavoro notturno:

- le donne dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa
- la lavoratrice o il lavoratore che sia unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n.104/92 e successive modificazioni.

Il lavoro notturno nelle realtà operative residenziali, delle strutture associative rappresenta un momento di particolare impegno in cui le figure professionali - in numero ridotto rispetto alla presenza nella fasce orarie diurne - sono chiamate ad operare con professionalità, nel rispetto di protocolli organizzativi e gestionali atti a garantire l'incolumità e l'assistenza diretta ed indiretta alla persona con disabilità

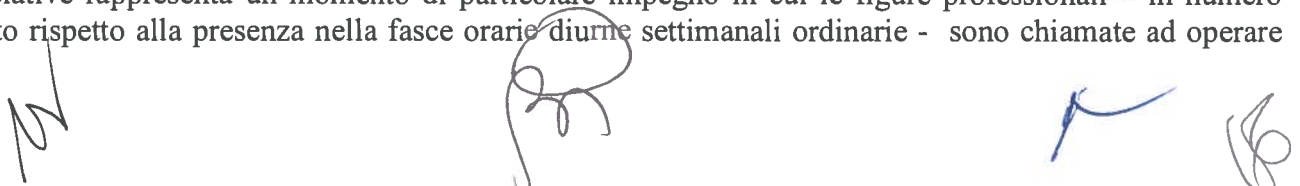
A fronte di questo impegno e delle funzioni a cui sono chiamati, alla lavoratrice e al lavoratore, ove ne ricorrano i requisiti, spettano quale riconoscimento legato ad un incremento delle efficacia ed efficienza organizzativa, le seguenti indennità:

- euro 2,50 lorde per ogni ora di servizio effettivamente prestato nella fascia oraria tra le 22 alle 6.

### **LAVORO FESTIVO**

Per lavoro festivo si intende la prestazione lavorativa ordinaria effettuata in giorno festivo.

Il lavoro festivo all'interno delle realtà operative a ciclo continuo delle strutture associative rappresenta un momento di particolare impegno in cui le figure professionali - in numero ridotto rispetto alla presenza nella fasce orarie diurne settimanali ordinarie - sono chiamate ad operare



superiore ad un anno.

E' espressamente escluso dalla computabilità il tempo impiegato per recarsi al lavoro.

L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate.

All'interno della stessa Istituzione, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.

In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali anche in fasce orarie differenti.

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.

Articolazioni diverse, da quelle previste, dell'orario normale di lavoro settimanale, fermo restando la facoltà di articolarlo su 5 o 6 giornate lavorative, sarà definita dalle Strutture Associative, sentite le rappresentanze sindacali.

#### **ART. 49 (ok)**

### **DURATA MASSIMA ORARIO DI LAVORO**

Con riferimento al D.Lgs. 66/2003, la durata massima settimanale dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore ed include le ore di lavoro straordinario.

La durata media settimanale dell'orario non potrà in alcun caso superare le 48 ore comprese le ore di lavoro straordinario e al netto delle ore di lavoro straordinario per le quali il lavoratore beneficia di un riposo compensativo in alternativa alla retribuzione.

In considerazione delle particolari finalità ed attività esercitate senza fine di lucro dalle Strutture Associative, il computo viene effettuato con riferimento ad un periodo non superiore all'anno e con esclusione dei periodi di ferie e di assenze per malattia.

Ai fini dell'obbligo di comunicazione di superamento delle 48 ore settimanali alla Direzione Provinciale del Lavoro e Servizio Ispezione competente per territorio, i termini della comunicazione decorreranno dalla scadenza del termine di riferimento come stabilito dal presente contratto.

#### **ART.50 (ok)**

### **LAVORO STRAORDINARIO**

Il lavoro straordinario è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come fissato dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso nei limiti di 150 ore annue per far fronte ad effettive esigenze di servizio, a richiesta del datore di lavoro in forma scritta.

Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore di ordinaria programmazione del lavoro, il tetto annuo di ore straordinarie è utilizzabile secondo criteri definiti nell'ambito del confronto tra le parti in sede aziendale.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è comunque ammesso, in relazione a:

- casi eccezionali, esigenze tecnico organizzative ed impossibilità a fronteggiarle attraverso l'assunzione di altre lavoratrici o lavoratori;

- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro

alla domenica, a cinque giornate di permesso, da fruirsi entro l'anno solare, anche in modo frazionato purché non inferiore alle due ore, in periodo scelto da ogni dipendente compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il periodo di fruizione delle ferie viene stabilito dall'Amministrazione attraverso la predisposizione di un piano ferie da adottarsi entro il mese di maggio di ogni anno. I criteri e le modalità per la definizione del piano ferie e la fruizione delle stesse, sono definiti attraverso esame congiunto con le RSA o RSU entro il mese di marzo. Verrà garantita comunque ad ogni lavoratrice e lavoratore un periodo estivo non inferiore a 15 giorni continuativi.

Il piano ferie dovrà tenere conto delle indicazioni che le lavoratrici e i lavoratori, nel rispetto dei criteri stabiliti, dovranno fare pervenire entro il mese di aprile.

I periodi di sospensione delle attività stabiliti dalla amministrazione, sono computati nelle ferie, ad eccezione delle festività soppresse di cui al 5° capoverso.

Di norma le ferie vanno godute entro l'anno di maturazione. In caso di impossibilità derivante da motivate esigenze, le stesse dovranno essere accordate e fruite entro il semestre successivo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie, trattandosi di diritto irrinunciabile e non monetizzabile.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Ai fini della sospensione del decorso delle ferie in caso di insorgenza di malattia, anche in paesi esteri, le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti ad inviare, nei modi e nei tempi previsti dalla vigente normativa, idonea certificazione medica.

Il godimento dei singoli periodi di ferie è sempre subordinato a preventiva espressa autorizzazione scritta rilasciata dall'Amministrazione così come la mancata autorizzazione o il diniego.

Il diritto alle ferie non maturerà in tutti i casi in cui è espressamente escluso dalle normative vigenti.

#### **ART. 54 FESTIVITA' (OK)**

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- 1) Capodanno (1° gennaio)
- 2) Epifania (6 gennaio)
- 3) Lunedì di Pasqua (mobile)
- 4) Anniversario della Liberazione (25 aprile)
- 5) Festa del Lavoro (1° maggio)
- 6) Festa della Repubblica (2 giugno)
- 7) Assunzione della Madonna (15 agosto)
- 8) Ognissanti (1° novembre)
- 9) Immacolata Concezione (8 dicembre)
- 10) S. Natale (25 dicembre)
- 11) S. Stefano (26 dicembre)
- 12) Santo Patrono (mobile)

In occasione delle suddette festività decorre a favore della lavoratrice o del lavoratore la normale retribuzione di cui all' art. 76.

Le lavoratrici o i lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro trenta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'Amministrazione sentito l'interessato.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale o con la domenica, la lavoratrice o il lavoratore hanno diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno feriale stabilito dalla Amministrazione in accordo con l'interessato.

con professionalità, nel rispetto di protocolli organizzativi e gestionali atti a garantire la relazione ed integrazione sociale oltre che l'assistenza diretta ed indiretta alla persona con disabilità

Per le motivazioni di cui sopra alla lavoratrice e al lavoratore, ove ne ricorrano i requisiti, spetta la seguente indennità:

- euro 16,00 lorde per ogni prestazione effettivamente resa in giornata festiva e di durata superiore alla metà del turno, ridotta a euro 8,00 se la prestazione, sempre in giornata festiva, è di durata pari o inferiore alla metà del turno.

Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo, al dipendente, non può essere corrisposta più di un'indennità festiva.

## **ART. 52 RIPOSI E PAUSE**

### **RIPOSO GIORNALIERO E PAUSE**

In considerazione della natura delle attività svolte dalle Strutture Associative caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, in deroga alla disciplina prevista dagli art. 7 e art. 8 del D.lgs n. 66/2003, le parti convengono:

- di considerare assolto il diritto della lavoratrice e del lavoratore a beneficiare della prevista pausa, ove l'orario giornaliero supera il limite di 6 ore consecutive e che per ragioni organizzative non interrompono il turno;

- di definire in minimo 8 ore consecutive il diritto della lavoratrice e del lavoratore al riposo giornaliero, fatte salve le attività caratterizzate da turni di lavoro frazionati durante la giornata.

L'articolazione dell'orario garantirà comunque adeguate misure di riposo.

La determinazione della durata del riposo giornaliero, nell'ambito della deroga pattuita, sarà definita in sede di confronto aziendale.

### **RIPOSO SETTIMANALE**

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale in un giorno che, di norma, deve coincidere con la domenica.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione ad eccezione della corresponsione della indennità festiva.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di smonto turno.

## **ART. 53 FERIE (OK)**

Le lavoratrici e i lavoratori per ogni anno solare di servizio effettivamente prestato, maturano il diritto ad un periodo di ferie pari a trenta giorni lavorativi per i quali verrà erogata la corrispondente normale retribuzione fissa mensile.

Qualora l'orario di servizio settimanale sia distribuito su cinque giornate lavorative (settimana corta), il computo dei giorni di ferie spettanti deve essere sempre effettuato con riferimento a sei giornate lavorative settimanali.

Durante il periodo di fruizione delle ferie alla lavoratrice o al lavoratore deve essere corrisposta la normale retribuzione in godimento.

La lavoratrice o il lavoratore che inizi o cessi il rapporto di lavoro durante l'anno di maturazione ha diritto, per ogni mese di servizio prestato, ad  $1/12^{\wedge}$  del periodo di ferie spettanti e le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

La lavoratrice o il lavoratore ha diritto, in sostituzione delle festività soppresse e di quella spostata

## PERMESSI E RECUPERI

Alla lavoratrice ed al lavoratore possono essere concessi dalla Struttura Associativa, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 36 ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a 5 (cinque) giornate di cui all'art. 54 del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Entro i tre mesi successivi a quello della fruizione del permesso, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenute/i a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

L'accredito di dette ore ed il conseguente recupero delle ore non lavorate, confluiranno nella banca ore di cui all'art.....

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi nei modi fissati dal presente articolo, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante per il numero di ore non recuperate.

## ART. 58 CONGEDO MATRIMONIALE (OK)

La lavoratrice o il lavoratore non in prova, in occasione del matrimonio ha diritto ad un periodo di permesso retribuito, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, decorrenti, di norma, dal giorno del matrimonio stesso.

La richiesta dovrà pervenire almeno 10 giorni prima. La lavoratrice ed il lavoratore hanno l'obbligo di esibire, a fine congedo, il certificato di avvenuta celebrazione.

## ART. 59 TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA'

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, o in alternativa del lavoratore padre, si fa riferimento al D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 (testo unico delle disposizioni legislative in materia di congedi di maternità e paternità, congedi parentali, riposi, permessi e tutela e sostegno della maternità e paternità) come modificato ed integrato dal D.lgs. 23 aprile 2003 n.115, nonché nell'art. 42 comma 5, dal comma 106 dell'art. 3 della legge 24 dicembre 2003 n. 350 (cd. finanziaria 2004).

La Struttura Associativa integrerà, per il solo periodo di astensione obbligatoria, l'indennità INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera fino alla concorrenza del 100%.

Rientra nell'astensione obbligatoria quella determinata da impossibilità della struttura associativa di spostare ad altre mansioni la lavoratrice nei casi in cui il Medico Competente o i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

Tale integrazione non potrà essere comunque superiore alla retribuzione netta pari a quella di una lavoratrice e di un lavoratore in forza.

## ART. 60 CONGEDI FAMILIARI (ok)

Ai sensi del D.M. 278/2000 attuativo dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n.53, le lavoratrici o i lavoratori hanno diritto a fruire di:

a) permessi retribuiti

- nella misura complessiva di tre giorni all'anno e con esclusione dal conteggio dei giorni festivi e non lavorativi, nei casi di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente

Ove accertate esigenze di servizio non consentano il riposo compensativo, la dipendente o il dipendente avrà come compenso una corrispondente quota economica.

**ART. 55**  
**PRONTA DISPONIBILITA' - REPERIBILITA' ESTERNA (OK)**

Il servizio di pronta disponibilità esterna è del tutto eccezionale ed è caratterizzato dalla immediata reperibilità della dipendente o del dipendente e dall'obbligo di intervenire secondo le indicazioni ricevute nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo intese da definirsi in ambito aziendale. Tale istituto è da intendersi come strumento teso ad incrementare l'efficienza delle strutture e l'efficacia dell'intervento sulle persone con disabilità a fronte di esigenze straordinarie atte a garantire un servizio di continuità e qualità con professionalità interne al servizio stesso.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 54 del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore, dà diritto ad un compenso di euro 21,00 lordi per ogni 12 ore. L'erogazione per il contenuto e le modalità, assolve ai criteri di incremento di produttività e qualità del servizio.

Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minor durata la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

In caso di chiamata l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio ed a richiesta dell'interessata o dell'interessato.

Non possono essere previste per ciascun dipendente più di 8 turni di pronta disponibilità al mese.

**ART. 56**  
**SERVIZIO CON OBBLIGO DI RESIDENZA NELLA STRUTTURA**

Nei casi di servizi residenziali continuativi, alle lavoratrici ed ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di euro 75,00.

Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura aventi caratteristiche di occasionalità e per periodi non superiori ai dieci giorni al mese, tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di euro 5,00.

Gli orari di reperibilità compresi nelle ore di riposo, notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti, non sono ovviamente conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro così come definito dall'art. 48.

Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate verranno computate come ore straordinarie e retribuite come previste dall'art. 50.

L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di obbligo di residenza nella struttura vengono definite dalla Struttura Associativa per accordo tra le parti in sede locale favorendo un equo meccanismo di rotazione.

**TITOLO VIII**  
**PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

**ART. 57**



e 3 dell'art. 33 della stessa legge senza che la stessa comporti una riduzione delle ferie e della tredicesima.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa di legge in vigore.

## **ART.62 PERMESSI E CONGEDI PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI CON DISABILITA'**

I permessi di astensione dal lavoro sono riconosciuti ai sensi della legge n.104/92 e D.lgs. n.151/2001 come modificato nell'art. 42 comma 5, dall'art. 3 comma 106 della legge 24 dicembre 2003 n. 350 e dalla legge n. 183 del 4/11/2010.

Ai sensi degli artt. 33 e 42 del D.lgs. n. 151/2001 (T.U. maternità), la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei famigliari entro il secondo grado o terzo grado, conviventi o non conviventi con soggetto con disabilità in situazione di gravità ( art. 33 comma 1 e 3 legge n.104/92) accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1 della legge 5 febbraio 1992 n.104, fermo il diritto di fruire del congedo parentale di cui all'art. 32 del D.lgs.n.151/2001 e del congedo per malattia del figlio, hanno diritto:

- a) al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati;
- b) in alternativa al prolungamento del congedo parentale e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, a fruire di due ore di riposo giornaliero retribuito ai sensi dell'art. 33 comma 2 della legge n.104/92;
- c) successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, a fruire dei permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge n.104/92 fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese. Al raggiungimento della maggiore età tali permessi spettano a condizione che sussista la convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva;
- d) a fruire, in modo continuativo o frazionato, del congedo straordinario di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge n. 53/2000 entro sessanta giorni dalla richiesta, per una durata complessiva di due anni e a condizione che la persona con disabilità non sia ricoverata a tempo pieno in una struttura specializzata.

Tale congedo non è cumulabile con le agevolazioni previste dai capi a), b), c).

I tre giorni di permesso mensile retribuiti e coperti da contributi di cui al primo capoverso sono inoltre riconosciuti nel rispetto delle norme di legge legislative, anche a:

- coniuge;
- parente o l'affine entro il secondo grado (esempio, nonni, nipoti in quanto figli del figlio, fratello).

I parenti ed affini di terzo grado (esempio, zii e bisnonni) possono fruire dei permessi lavorativi solo ad una delle seguenti condizioni:

- a) quando i genitori o il coniuge della persona con handicap siano deceduti o mancanti;
- b) quando i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti.

Va anche sottolineato che, in forza delle modificazioni introdotte dalla Legge 183/2010 sono scomparsi dalla normativa i requisiti di assistenza esclusiva e continuativa richiesti, in precedenza, nel caso il lavoratore non fosse convivente con la persona con disabilità. L'obbligo di convivenza era stato superato dall'articolo 20, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 a condizione, appunto, che sussistesse la continuità e l'esclusività dell'assistenza.

Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione fino ad un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 ( per il 2010) rivalutabile, corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità con detrazione, quindi, nella denuncia previdenziale, dell'importo

separato, di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi;

- nella misura massima di tre giorni per ogni evento e su determinazione dell'Amministrazione in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

La fruizione del permesso avverrà previa comunicazione da parte dell'interessato dell'evento e dei giorni nei quali esso sarà utilizzato, allegando specifica documentazione nonché dettagliata relazione medica a supporto della motivazione che giustifica la richiesta.

Il permesso dovrà essere utilizzato nei sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

In alternativa, nel caso di grave infermità, le lavoratrici e o i lavoratori possono concordare con l'amministrazione, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per un periodo superiore a tre giorni.

L'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, comporterà una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti e fisserà i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Tali permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone con disabilità di cui all'art. 61 del presente contratto.

b) congedi non retribuiti per gravi motivi familiari, relativi alla situazione personale, della famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del c.c. anche se non conviventi, nonché di persone con disabilità accertata ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 commi 1 e 3 della legge n.104/92, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, computati secondo il calendario comune comprendendo i giorni festivi e non lavorativi.

Per gravi motivi si intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al capo b);
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al capo b);
- c) le situazioni di grave disagio personale, con esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) le situazioni, riferite sempre ai soggetti di cui al capo b) con esclusione del richiedente, derivanti da una delle patologie definite dall'art. 2, comma 1, punto d) del D.M. n. 278/2000.

La richiesta del dipendente dovrà avvenire in forma scritta, allegando specifica documentazione nonché dettagliata relazione medica a supporto della motivazione che giustifica la richiesta.

L'Amministrazione, entro 20 giorni dalla richiesta, assumerà la decisione e ne comunicherà l'esito al dipendente.

Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio, né a fini previdenziali.

Durante il congedo il lavoratore non può svolgere alcun altro tipo di attività lavorativa.

## **ART.61 PERMESSI A TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI CON DISABILITA'**

Le lavoratrici e i lavoratori con disabilità riconosciuti tali per tramite della commissione medica dell'ASL ai sensi dell'art. 33 comma 1 e 3 della legge n.104/92 e successive modifiche ed integrazioni ivi incluso il nuovo collegato lavoro 11/2010, hanno diritto alla fruizione dei permessi di cui ai commi 2

Nel rispetto dei principi etici e sociali affermati dalla legge n. 64/2001 istitutiva del Servizio Civile Volontario si intende incentivare l'inserimento dei giovani volontari all'interno delle strutture associative Anffas e per tutte le finalità statutarie.

Il servizio civile volontario svolto, senza demerito, all'interno delle Strutture Associate, potrà essere valutato quale titolo preferenziale ai fini dell'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro.

#### **ART.67**

### **ATTIVITA' DI PROTEZIONE CIVILE**

Le lavoratrici ed i lavoratori appartenenti ad associazioni di volontariato di protezione civile, iscritte negli appositi registri ed albi regionali, nonché inserite nell'elenco nazionale dell'agenzia di protezione civile, hanno diritto, nel rispetto della normativa di cui al DPR. n. 194/2001, di assentarsi dal posto di lavoro, secondo criteri concordati in sede aziendale.

#### **ART. 68**

### **PERMESSI ELETTORALI**

Tutte le lavoratrici o i lavoratori operanti nei seggi elettorali in qualità di presidente, segretario, scrutatore, rappresentante di lista o di gruppo in occasione di qualsiasi tipo di consultazione elettorale, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni.

Le assenze per permessi elettorali dovranno essere comunicate preventivamente e per iscritto e dovranno essere giustificate dal lavoratore mediante la presentazione di idonea documentazione:

- a) certificato di chiamata per i componenti del seggio;
- b) certificato firmato dal presidente di seggio contenente l'indicazione delle giornate di effettiva presenza al seggio e l'orario di chiusura dello stesso.

#### **ART.69**

### **PERMESSI PER CARICHE ELETTIVE**

Nei limiti e con le modalità previsti dalla vigente normativa in materia le lavoratrici ed i lavoratori:

- a) eletti o nominati membri del parlamento europeo, nazionale o delle assemblee regionali, nonché coloro che sono chiamati a ricoprire cariche pubbliche in amministrazioni locali, hanno diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita per la durata del mandato;
- b) nominati giudici popolari presso le corti di assise, possono essere collocati in aspettativa non retribuita;
- c) componenti delle commissioni per l'impiego, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro, utilizzando permessi non retribuiti per il tempo necessario a partecipare alle riunioni delle commissioni. Con carico di comunicare l'assenza con tre giorni di anticipo.

#### **ART. 70**

### **PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO E PER ESAMI**

Le lavoratrici ed i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari o legali di studio in scuole

dell'indennità corrisposta dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente competente .

I permessi di astensione dal lavoro di cui al punto c) del 2^ capoverso devono essere concordati preventivamente con l'amministrazione, con cadenza almeno mensile onde consentire il miglior servizio a favore degli assistiti.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa di legge in vigore.

### **ART.63 DONAZIONE SANGUE O SUOI COMPONENTI**

La lavoratrice o il lavoratore che cede gratuitamente il sangue o suoi componenti, nel rispetto delle vigenti normative in materia, ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata lavorativa in cui effettua la donazione percependo la normale retribuzione.

### **ART.64 SERVIZIO MILITARE, SERVIZI ASSIMILATI E RICHIAMO ALLE ARMI**

Il lavoratore durante l'adempimento del servizio militare ha diritto alla conservazione del posto fino al congedo o all'invio in licenza illimitata in attesa di congedo.

Durante il servizio militare l'anzianità di servizio decorre a tutti gli effetti.

Terminato il servizio militare, il lavoratore deve porsi concretamente a disposizione del datore di lavoro entro un termine di 30 giorni altrimenti il rapporto si considera risolto.

I benefici previsti per i lavoratori in servizio militare si applicano anche agli obiettori di coscienza che effettuano il servizio sostitutivo civile ed alle lavoratrici o ai lavoratori che optano per il volontariato civile nei paesi in via di sviluppo nonché ai lavoratori arruolati in armi o corpi speciali regolati da norme di legge che equiparano il servizio prestato al normale servizio militare.

Tutti i lavoratori richiamati al servizio militare per qualunque esigenze delle forze armate hanno diritto alla conservazione del posto e non possono essere licenziati nei tre mesi successivi la ripresa del lavoro salvo che per giusta causa. Qualora il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro entro i periodi previsti dalla vigente normativa, è considerato dimissionario.

Per tutto il periodo di richiamo alle armi, al lavoratore viene anticipata un'indennità pari alla sua ordinaria retribuzione a carico dell'INPS.

### **ART. 65 ATTIVITA' DI VOLONTARIATO**

Nel rispetto dell'art. 17 della legge 11 agosto 1991 n. 266 e successive modifiche ed integrazioni, le lavoratrici ed i lavoratori appartenenti ad organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della citata legge, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, hanno diritto di fruire di un regime di orario di lavoro concordato nell'ambito della distribuzione flessibile degli orari, secondo criteri definiti in sede aziendale.

### **ART. 66 SERVIZIO CIVILE VOLONTARIO**

l'aggiornamento o la formazione continua del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio nel rispetto delle priorità sopra indicate;

- il monte ore da destinare ai congedi, i criteri per l'individuazione delle lavoratrici e dei lavoratori per l'accesso ai corsi e la percentuale massima annua nel rispetto dei limiti di cui al capoverso successivo;

- le modalità di orario ed eventuale retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di qualificazione, riqualificazione, aggiornamento o formazione continua.

Le lavoratrici e i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale in servizio, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 90 ore annue.

Le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi dovranno fornire alla direzione aziendale il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

Le lavoratrici ed i lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti di cui al presente articolo, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento per giusta causa, prima di cinque anni dalla acquisizione del titolo, saranno tenuti a restituire all'azienda i costi dalla stessa sostenuti per l'acquisizione dello stesso, proporzionalmente al periodo mancante al raggiungimento dei cinque anni, anche tramite compensazione con l'indennità dovuta a titolo di TFR. Il costo orario di riferimento è quello previsto dalla tabella definita dal Ministero del Lavoro secondo le modalità vigenti.

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

I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dagli articoli 70 e 71.

## **TITOLO IX**

### **TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE, AMBIENTE DI LAVORO**

#### **ART. 73 MALATTIA**

In caso di assenza per malattia ed infortunio extraprofessionale la lavoratrice o il lavoratore

- deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, l'Amministrazione secondo le procedure fissate in ogni struttura associativa

- deve trasmettere l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data di rilascio ad eccezione di trasmissione telematica da parte del medico curante secondo le procedure fissate da INPS ed in via di attuazione su tutto il territorio nazionale.

Durante la malattia od infortunio extraprofessionale la lavoratrice od il lavoratore hanno diritto

a) al 90% della normale retribuzione dal 1<sup>^</sup> al 3<sup>^</sup> giorno di assenza, comunemente definita carenza

b) alle indennità corrisposte da INPS secondo le modalità previste ed anticipate dall'Amministrazione a partire dal quarto giorno di malattia

c) all'integrazione delle indennità di cui al precedente punto b) fino al raggiungimento

- del 90% della normale retribuzione per le assenze dal 4<sup>^</sup> al 20<sup>^</sup> giorno

- del 100% della normale retribuzione per le assenze dal 21<sup>^</sup> al 180<sup>^</sup> giorno.

Le integrazioni a carico delle strutture associative non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui al punto b); se l'indennità è corrisposta in misura ridotta dall'INPS, la struttura associativa non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta da INPS stessa

Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità

di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, all'ammissione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerate o esonerati dal prestare lavoro in orario straordinario e durante i riposi settimanali.

Le lavoratrici e i lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e di regolarità e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.

Su richiesta del dipendente, la Struttura Associativa concederà permessi retribuiti per la frequenza necessaria ai corsi di cui sopra sino a 150 ore annue individuali.

Tali ore, fermo restando il limite individuale, saranno utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio, arrotondato all'unità superiore.

Le priorità nella concessione dei suddetti permessi retribuiti sono fissate nell'ordine:

- scuola dell'obbligo
- scuola secondaria
- corsi universitari attinenti alle materie di cui all'attività espletata alle strutture associative.

Le lavoratrici o i lavoratori, anche universitarie e universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di un giorno di permesso retribuito per sostenere le singole prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma la lavoratrice o il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico

## **ART. 71 CONGEDI PER LA FORMAZIONE**

Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 53/2000, le lavoratrici ed i lavoratori con almeno cinque anni di servizio, possono richiedere con un preavviso di almeno 60 giorni, un congedo non retribuito per la formazione, finalizzato 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.

Il congedo, comportante una sospensione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, sarà concesso dalla Struttura Associativa ove non ostino comprovate esigenze organizzative ed in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio.

Il periodo di congedo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

## **ART. 72 QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE, ECM, AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE CONTINUA**

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione, ECM, aggiornamento e formazione continua, necessari ad accrescere conoscenze e competenze professionali per una sempre migliore qualificazione delle prestazioni richieste dall'organizzazione del servizio e con priorità per l'acquisizione di titoli professionali imposti dai rapporti convenzionali e/o accreditamenti istituzionali.

Ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53/2000, la formazione continua riguarda percorsi di formazione, predisposti prioritariamente dalle Strutture Associate o, dalle Strutture pubbliche o da altri Enti accreditati e certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito regionale, nazionale ed europeo.

In sede di contrattazione decentrata verranno individuate:

- le modalità in base alle quali programmare la qualificazione, la riqualificazione,

- a denunciare la malattia professionale entro 15 giorni dal suo manifestarsi inteso come conoscenza della stessa, altrimenti perde il diritto all'indennizzo per tutto il periodo antecedente la denuncia;

- a sottoporsi, salvo giustificato motivo, alle cure mediche e chirurgiche ritenute necessarie dall'Istituto assicuratore.

Durante l'infortunio sul lavoro la lavoratrice od il lavoratore hanno diritto

d) al 100% della normale retribuzione dal 1<sup>^</sup> al 3<sup>^</sup> terzo giorno di assenza, comunemente definita carenza;

e) alle indennità corrisposte da INAIL secondo le modalità previste ed anticipate dall'Amministrazione a partire dal quarto giorno di infortunio sul lavoro;

f) all'integrazione delle indennità di cui al precedente punto b) fino al raggiungimento

- del 100% della normale retribuzione per le assenze dal 4<sup>^</sup> al 365<sup>^</sup> giorno nell'arco del triennio precedente ad ogni inizio di infortunio, computando altresì l'evento in corso.

Le relative indennità nella misura non superiore a quello che la lavoratrice o il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili, verranno anticipate dall'Amministrazione, con conseguente obbligo della lavoratrice o del lavoratore a rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione.

L'Amministrazione può recedere dal rapporto allorché la lavoratrice o il lavoratore si assenti oltre il limite di 540 giorni complessivi nell'arco di un triennio.

Nel caso in cui l'infortunio sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'amministrazione a recuperare da chi è responsabile le somme da essa corrisposte a titolo di retribuzione e contributi subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

## **ART. 75**

### **TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO**

Richiamando l'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo D.Lgs. n. 81/2008 successivamente integrato e modificato dal D.lgs. n.106/2009 nonché per tutte le materie demandate alla contrattazione e consultazione si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le OO.SS. e l'ANFFAS in data 14 giugno 1996 (da rivedere)

Le parti si impegnano entro e non oltre sei mesi dalla stipula del presente accordo a rincontrarsi per verificare lo stato di attuazione dello stesso ed i suo adeguamento, intendendo garantire piena e puntuale attuazione della suddetta normativa.

## **TITOLO X** **RETRIBUZIONE**

### **ART. 76**

#### **RETRIBUZIONE GIORNALIERA E ORARIA (DA VALUTARE SE 36 O 38 ORE)**

La retribuzione di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate componenti della retribuzione:

- retribuzione come da valore tabellare mensile (corrispondente alla categoria ed alla

pensionabile. Detto trattamento non deve comunque essere superiore a quello che la lavoratrice o il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti, stipendiali fissi e non variabili. L'integrazione va corrisposta in base alle norme di legge.

L'Amministrazione può recedere dal rapporto allorquando la lavoratrice o il lavoratore si assenti oltre il limite di 18 mesi complessivi nell'arco di un triennio precedente ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso.

Nel caso in cui la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'amministrazione a recuperare da chi è responsabile le somme da essa corrisposte a titolo di retribuzione e contributi subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

Per le lavoratrici o i lavoratori affetti da TBC si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

Per le lavoratrici o i lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed altre assenze assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale della ASL competente per territorio, come quali a titolo indicativo e non esaustivo emodialisi, chemioterapia o assimilati, trattamento per infezione da HIV-AIDS nella fase a basso indice di disabilità specifica, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per ricovero ospedaliero, day-hospital ed i giorni dovuti per le terapie, debitamente certificati dalla ASL o strutture convenzionate con il SSN. In questi casi il dipendente ha diritto alla retribuzione al 100% ed il beneficio decorre dalla data di riconoscimento della grave patologia, richiesta dal lavoratore al medico competente di struttura per l'accertamento e la successiva comunicazione al datore di lavoro.

#### ART. 74

#### ASSICURAZIONI ED INFORTUNI SUL LAVORO (OK)

Nel rispetto della vigente legislazione in termini di sicurezza del luoghi di lavoro, T.U. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, la Struttura Associativa è tenuta ad assicurare le lavoratrici o i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti.

In caso di infortunio occorso alla o al dipendente con prognosi superiore a tre giorni, il datore di lavoro deve effettuare denuncia all'INAIL, corredata da certificato medico e su apposito modulo, entro due giorni da quello in cui ne ha avuto notizia ed indipendentemente da ogni valutazione sulla sua indenizzabilità.

L'infortunio dal quale sia dipesa la morte o il pericolo di morte, deve essere denunciato entro 24 ore dall'evento.

La lavoratrice ed il lavoratore sono obbligati a:

- dare, al proprio datore di lavoro, immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche se di lieve entità, altrimenti perde il diritto all'indennità di legge per i giorni antecedenti alla comunicazione;
- produrre idonea certificazione;
- sottoporsi, salvo giustificato motivo alle cure mediche e chirurgiche ritenute necessarie dall'Istituto assicuratore.

La simulazione dell'infortunio o l'aggravamento doloso delle sue conseguenze comporta la perdita del diritto ad ogni prestazione e l'applicazione delle pene di cui all'art. 65 DPR. n. 1124/65.

In caso di malattia professionale, il datore di lavoro deve effettuare denuncia all'INAIL, corredata da certificato medico e su apposito modulo, entro i cinque giorni successivi a quello in cui il lavoratore gli ha comunicato la manifestazione della malattia.

La lavoratrice ed il lavoratore sono obbligati:



F1
F1
F1
F1

Responsabile area
Sociologo
Direttrice/ore Generale
Direttrice/ore sanitaria/o

**TABELLA DELLA SCALA PARAMETRALE**

CATEGORIE	1	2	3	4	5	6
<b>A</b>	<b>100</b>	<b>103</b>	<b>106</b>	<b>111</b>	<b>116</b>	<b>121</b>
<b>B</b>	<b>106</b>	<b>111</b>	<b>116</b>	<b>121</b>	<b>126</b>	<b>133</b>
<b>C</b>	<b>116</b>	<b>121</b>	<b>126</b>	<b>133</b>	<b>141</b>	<b>150</b>
<b>D</b>	<b>133</b>	<b>141</b>	<b>150</b>	<b>159</b>	<b>168</b>	<b>182</b>
<b>E</b>	<b>141</b>	<b>150</b>	<b>159</b>	<b>168</b>	<b>182</b>	<b>193</b>
<b>F</b>	<b>159</b>	<b>168</b>	<b>182</b>	<b>209</b>	<b>232</b>	<b>280</b>

**TABELLA DEI VALORI TABELLARI MENSILI**

DA INSERIRE -VEDASI TABELLA FIRMATA

**ART. 78  
RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'**

Le quote economiche maturate in relazione all'anzianità di servizio delle lavoratrici e dei lavoratori, alla data di prima stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, rimangono congelate.

Tali quote sono corrisposte alle aventi e agli aventi diritto a titolo di assegno alla persona non riassorbibile sotto la voce "retribuzione individuale di anzianità".

**ART. 79**

posizione economica di inquadramento)

- eventuale retribuzione individuale di anzianità
- elemento integrativo derivante dalla contrattazione di 2<sup>^</sup> livello (territoriale)
- eventuale indennità per mansioni superiori
- eventuale assegno ad personam.

L'importo della paga oraria, a regime, è determinato dividendo la paga giornaliera, come sopra calcolata per 6 per i dipendenti con orario settimanale di 36 ore , per 6,33 per i dipendenti con orario settimanale di 38 ore.

In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicita, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati

## ART. 77 INQUADRAMENTI E CONSEGUENTI RETRIBUZIONI

Tabella di inquadramento del personale

Categoria e posizione economica	Profilo	Qualifiche indicative
A1	Operatore generico	Addetto alle pulizie -addetta/o alle cucine -addetta/o roba -addetta/o alla lavanderia -operaia/o generica/o
A1		Centralinista -fattorino
B1	Operatore qualificato	Operaia/o qualificata/o
B1		Aiuto cuoca/o autista patente B-C
B1		Addetto segreteria
B1		Accompagnatrice/ore
C1	Operatore specializzato	Assistente domiciliare e dei servizi tutelari formato (ta-Osa, ecc.) (ad esaurimento)
C1		Tecnica/o -capo operaia/o
C1		Autista accompagnatrice/ore - autista patente DK - operara/o specializzata/o
C1		Coadiutore amministrativo
C2		Operatore socio-sanitario (OSS)
D1	Operatore professionale	Assistente amministrativo
D2		Assistente sociale
D2		Educatrice/ore professionale
D2		Fisioterapista
D2		Infermiere
D2		Logopedista
D2		Terapista occupazionale
D2		Terapista della neuro psicomotricità
D2		Tecnico dell'educazione della riabilitazione ca e psicosociale
D2		Animatore sociale
D2		Musicoterapista
E1	Operatore responsabile	Collaboratore amministrativo
E1		Coordinatore unità operativa
F1	Operatore direttivo	Medico
F1		Pedagogista
F1		Psicologo

### **ART. 83**

#### **MENSA E VITTO**

Le Strutture Associative, ove possibile, potranno istituire il servizio di mensa o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutiva.

Nel caso tra le modalità sostitutive venisse individuato l'uso di un ticket, il valore facciale dello stesso verrà definito in sede locale e non potrà essere inferiore a euro 3,00.

Hanno diritto ad usufruire del servizio mensa tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori il cui orario di lavoro, per oggettive esigenze di servizio si protragga oltre le sei ore consecutive giornaliere e non preveda un'interruzione superiore a due ore.

I dipendenti che ne hanno diritto, ove fruiscono del servizio mensa o della modalità sostitutiva, sono tenuti a contribuire nella misura fissa di euro 1,50 per ogni pasto; coloro che sono addetti all'assistenza degli utenti durante il pasto sono esclusi da tale contribuzione.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e l'interruzione deve essere rilevata con i normali mezzi di controllo

### **ART. 84**

#### **ABITI DI SERVIZIO**

Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese dell'amministrazione.

Ai dipendenti cui sono assegnati particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni (DPI), tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro così come indicato dalla D.Lgs. n.81/2008 e D.Lgs. n. 106/2009.

La fornitura e la manutenzione dei DPI è a cura e spese dell'amministrazione.

Le divise, gli indumenti di lavoro in genere ed i DPI devono essere utilizzati esclusivamente durante il servizio e tenuti con proprietà e decoro nel rispetto delle disposizioni di legge.

### **ART. 85**

#### **ATTIVITA' DI SOGGIORNO**

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

### **ART. 86**

#### **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

L'anzianità di servizio decorre dall'inizio dell'esecuzione del contratto sino alla data di cessazione del rapporto.

Essa decorre nei periodi di lavoro effettivo in cui vanno comprese le pause, i riposi settimanali, le festività e le ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente:

a) per il personale impiegatizio deve essere corrisposta un'indennità di anzianità sino al 31 maggio 1982 nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio.

b) per il personale non impiegatizio, ferma restando la liquidazione della anzianità precedente sulla base di criteri previsti dai precedenti contratti collettivi, il diritto alla indennità di anzianità nella misura

## **TRATTAMENTO ECONOMICO CONSEGUENTE A PASSAGGIO ALLA CATEGORIA SUPERIORE (SOSPESO)**

Nel caso di passaggio a categoria superiore (progressione verticale) per modifica di profilo il nuovo inquadramento retributivo verrà effettuato con il mantenimento della retribuzione in godimento maggiorata della differenza tra il valore iniziale della nuova categoria ed il valore iniziale della categoria di provenienza.

Il passaggio da una posizione economica all'altra determina l'assorbimento degli elementi retributivi aggiuntivi erogati (ad es. assegni ad personam, superminimi, ecc.).

La differenza economica che risulterà dall'applicazione del contenuto dei tre capoversi precedenti, verrà mantenuta come assegno ad personam da riassorbirsi con le future progressioni orizzontali secondo le modalità di cui all'art. 43 penultimo ed ultimo capoverso.

## **ART. 80 ASSEGNI FAMILIARI O AGGIUNTA DI FAMIGLIA**

Gli assegni familiari o le quote aggiunte di famiglia sono erogate secondo le norme di legge vigenti.

## **ART. 81 CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE E RECLAMI SULLA BUSTA PAGA**

La retribuzione deve essere corrisposta alla lavoratrice o al lavoratore in una data stabilita, comunque non oltre il 10<sup>^</sup> giorno successivo alla fine di ciascun mese.

Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo busta paga in cui devono essere distintamente specificati il nome della Struttura Associativa, il nome e la qualifica della lavoratrice o del lavoratore, il numero di matricola, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta-paga nonché sulla corrispondenza della moneta, deve essere fatta all'atto del pagamento.

Resta comunque la possibilità da parte della lavoratrice o del lavoratore di avanzare eventuali reclami, entro 60 giorni, per irregolarità riscontrate.

## **ART. 82 TREDICESIMA MENSILITA'**

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 20 dicembre di ogni anno, composta di uno stipendio base annuo come da inquadramento diviso dodici, dalla retribuzione individuale di anzianità, da eventuali assegni alla persona.

La tredicesima mensilità non spetta:

- per il periodo di tempo trascorso in congedo non retribuito per motivi di famiglia o in altra posizione che comporti la sospensione dello stipendio o salario
- per i congedi parentali previsti dal D. Lgs. n. 151/2001 art. 34 e art. 48
- per ogni altra situazione che ha comportato la sospensione dello stipendio.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

ciascuna delle parti entro dieci giorni dalla richiesta.

La commissione convocherà le parti presso la sede stabilita di comune accordo e tenterà la conciliazione della controversia.

Nella riunione le parti potranno essere assistite da persona o associazione di fiducia.

Il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato entro **trenta** giorni dalla presentazione della richiesta. Trascorso tale termine il tentativo si considera comunque espletato. Ove il tentativo di conciliazione riuscisse, sarà formato processo verbale, redatto in quattro originali, sottoscritto dalle parti interessate e dai componenti della commissione i quali certificano l'autografia della sottoscrizione delle parti.

**Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la DPL a cura di una delle parti o per il tramite l'associazione sindacale.**

**Una delle parti interessata, può presentare istanza al giudice che accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.**

Per la validità e, quindi, l'inoppugnabilità, di una transazione stipulata in sede di conciliazione sindacale è necessaria l'assistenza e la sottoscrizione da parte del legittimo rappresentante della Organizzazione Sindacale di fiducia del lavoratore.

Ove non dovesse riuscire il tentativo, le parti saranno libere di seguire le procedure che riterranno più opportune.

#### ART. 89

### TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE PRESSO LA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE DELLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO.

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo della lavoratrice o del lavoratore, stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto, **Il lavoratore può promuovere anche tramite** l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o a cui ha conferito mandato, **un tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione, istituite presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, individuate secondo i criteri dell'articolo 413 del C.p.C., nel rispetto dell'articolo 31 della legge n°183 dell'anno 2010, commi 1,2,3,4 e 5.**

#### ART. 90

### ARBITRATO IRRITUALE



Tutte le controversie che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo della lavoratrice e del lavoratore stabilito dalla legge, dagli accordi e dal presente contratto, potranno **anche essere proposte innanzi al collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale, ai sensi dell'art 31 comma 8 della legge 183 del 2010, che sostituisce l'articolo 412 quater del C.p.C. ferma restando in un caso come nell'altro la facoltà di una delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria o di avvalersi delle procedure di conciliazione ed arbitrato.**

**Il collegio di conciliazione e arbitrato e' composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.**

**La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio.**

**Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile,**



di una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato, verrà raggiunto con la seguente gradualità:

- 1) 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1971 al 30 dicembre 1972;
- 2) 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1972 al 29 novembre 1973;
- 3) 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30 novembre 1973 al 30 dicembre 1973;
- 4) 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1973.

Per il personale non impiegatizio l'indennità di anzianità dovuta è commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31 dicembre 1973 al 31 maggio 1982.

Le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero;

c) per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la legge n. 297 del 29 maggio 1982.

Le voci che rientrano nel T.F.R. sono le seguenti:

- retribuzione come da inquadramento;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità per mansioni superiori;
- superminimi;
- assegni ad personam;
- premio di incentivazione;
- tredicesima mensilità;
- indennità sostitutiva del preavviso;
- eventuali altre indennità.

#### ART. 87

### PREMIO DI INCENTIVAZIONE O PRODUTTIVITA'

Alle lavoratrici ed ai lavoratori in servizio alla data del 30 giugno 1995 presso ex Sezioni che applicavano contratti o accordi nei quali era prevista l'erogazione di quote economiche a titolo di incentivazione o produttività, saranno corrisposte mensilmente le stesse quote economiche, ripartite in dodicesimi, a titolo di assegno alla persona non riassorbibile sotto la voce "premio di incentivazione o produttività".

La gestione di tale istituto è demandata al rapporto tra le parti in sede locale.

#### TITOLO XI

### PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

#### ART. 88

### TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo della lavoratrice o del lavoratore, stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto, **la conciliazione e l'arbitrato ( ai sensi della normativa vigente) possono essere svolti presso le sedi delle organizzazioni sindacali alla quale il lavoratore aderisce o a cui ha conferito mandato, ai sensi dell'articolo 31 comma 6 della legge 183 del 2010, che sostituisce l'articolo 412-ter del CpC.** Il tentativo di conciliazione avverrà innanzi ad una commissione, composta da due membri, nominati uno per

La richiesta dovrà contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia.

L'eventuale accordo sull'interpretazione della norma sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto.

### **NORMA PROGRAMMATICA**

Le parti, preso atto delle norme previste dal D.lgs. del 21 aprile 1993 n. 124 come modificata dalla legge n. 335/95 e successive integrazioni e o modificazioni, in materia di previdenza complementare si impegnano ad assumere tutte le iniziative necessarie per la costituzione di un fondo di previdenza complementare, in coerenza con i principi contenuti nelle disposizioni citate.

A tal fine convengono sulla necessità di compiere un'ampia disamina dei problemi relativi alla costituzione di detto fondo, approfondendone tutti gli aspetti tecnico-normativi ed economici.

Le parti concordano quindi di costituire entro tre mesi dalla firma del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, un gruppo di lavoro paritetico che potrà avvalersi dell'apporto di esperti in materia.

#### *Nota congiunta n. 1*

Le parti convengono che, ove in ambito territoriale, attraverso il confronto tra le stesse, si evidenziassero in rapporto con le diverse realtà locali, in relazione all'adeguamento delle rette e dei corrispettivi dei servizi erogati, condizioni tali da non consentire il rispetto delle decorrenze date dal presente contratto, possono essere definiti, a tale livello, percorsi temporali diversamente articolati, eventualmente, anche con il supporto degli organismi nazionali, tesi ad evitare l'insorgenza di crisi aziendali. Analogamente si procederà per le realtà locali che presentano situazioni di crisi aziendale denunciate nel rispetto delle vigenti leggi (n. 223/91) durante il periodo di vigenza del presente contratto.

### **NORMA DI RINVIO**

Le parti si impegnano a rivedere entro e non oltre il 31/10/2012 gli articoli dal n. 21 al nr. 27.

### **ART. .... BANCA ORE**

La banca delle ore, si costituisce con l'accantonamento delle ore supplementare che, su richiesta della lavoratrice e del lavoratore nel corso dell'anno maturano o fruiscono a vario titolo, restano a sua disposizione per l'anno in corso di maturazione e per il primo semestre dell'anno successivo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo confluiranno nella banca delle ore:

- a. I riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie di cui all'articolo 50;
- b. I recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale di cui all'articolo 54 del presente CCNL;

concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del collegio.

La parte convenuta, entro trenta giorni da tale scelta, deve depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva.

Entro dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente può depositare presso la sede del collegio una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso.

Nei successivi dieci giorni il convenuto può depositare presso la sede del collegio una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

Il collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti, nel domicilio eletto, almeno dieci giorni prima.

All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione.

Se la conciliazione riesce, si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del collegio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.

Il processo verbale è depositato a cura delle parti alla cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato formato.

La parte interessata, può presentare istanza al giudice per ottenere il decreto di esecutività del verbale di conciliazione.

Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'ufficio provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale.

La parte interessata, può presentare istanza al giudice per ottenere il decreto di esecutività del verbale di conciliazione.

Se la conciliazione non riesce si seguono le disposizioni dell'articolo 31 comma 8 della legge 183 del 2010.

## **ART. 91** **FACOLTA' DELLE PARTI DI ADIRE L'AUTORITA' GIUDIZIARIA**

E' sempre fatta salva la facoltà delle parti di adire l'Autorità giudiziaria senza esperire le procedure di cui al precedente art. 88, 89, 90.

Per tutto quanto non previsto negli articoli 88, 89, 90, si fa riferimento alla legislazione vigente.

## **ART. 92** **COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE**

ANFFAS ONLUS e le OO.SS. firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le dipendenti e i dipendenti delle Strutture Associative, concordano la costituzione della Commissione Paritetica Nazionale, con sede presso la Sede Nazionale in Roma via Casilina, 3 T, formata da tre rappresentanti delle OO.SS. FP-CGIL, CISL FPS, UIL-FPL e tre rappresentanti dell'Associazione con il compito di dirimere eventuali controversie interpretative derivanti dall'applicazione in sede locale del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le parti sono abilitate a chiedere, a mezzo lettera raccomandata, la convocazione di detta commissione che si riunirà entro quindici giorni dalla data della richiesta.



- c. Il recupero delle festività lavorate previste dall'articolo 54 del presente CCNL;
- d. Ogni altro recupero di prestazioni lavorative previsto dalle norme contrattuali.

Le ore accantonate, per le quali deve essere corrisposta la maggiorazione così come prevista dall'articolo 50 del CCNL, sono indicate mensilmente in busta paga.

Le ore accantonate in banca ore, potranno essere fruite come permessi retribuiti, anche a gruppi di minimo 2 ore e, quanto saranno richieste a copertura dell'intera o per più giornate lavorative, saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le strutture associative, pagheranno con la mensilità del mese di Giugno di ciascuno anno, i residui delle ore a credito, relativi all'anno precedente e non fruite.

Ulteriori articolazioni dell'istituto contrattuale e la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale.

*P. M. S. in m*

*FP CGIL Corleone*

*OISL FP Daniele Falco  
Andrea Barone*

*UIL FPI Giovanni  
Dorlucci's  
Prenni*

*\_\_\_\_\_*

*A*

