

# **Contratto collettivo nazionale di lavoro**

**per i lavoratori dipendenti dalle associazioni aderenti all'AIAS  
(Associazione Italiana Assistenza Spastici)**

**Decorrenza:**

**parte normativa 1-1-2002 / 31-12-2005**

**parte economica 1-1-2002 / 31-12-2003**

## INDICE

☞ Verbale di stipula	Pagina n. 06
----------------------	--------------

### TITOLO I

#### VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

☞ Art. 1 - Ambito di applicazione	Pagina n. 07
☞ Art. 2 - Disposizioni generali	Pagina n. 07
☞ Art. 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali	Pagina n. 07
☞ Art. 4 - Condizioni di miglior favore	Pagina n. 07
☞ Art. 5 - Decorrenza e durata	Pagina n. 07

### TITOLO II

#### RELAZIONI SINDACALI

☞ Art. 6 - Diritto di informazione e confronto tra le parti	Pagina n. 07
☞ Art. 7 - Contrattazione	Pagina n. 08
☞ Art. 8 - Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali	Pagina n. 09
☞ Art. 9 - Pari opportunità	Pagina n. 09
☞ Art. 10 - Attività di volontariato	Pagina n. 10

### TITOLO III

#### DIRITTI SINDACALI

☞ Art. 11 - Rappresentanze sindacali	Pagina n. 10
☞ Art. 12 - Assemblea	Pagina n. 10
☞ Art. 13 - Permessi per cariche sindacali	Pagina n. 11
☞ Art. 14 - Aspettativa sindacale	Pagina n. 11
☞ Art. 15 - Contributi sindacali	Pagina n. 11

### TITOLO IV

#### ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

☞ Art. 16 - Assunzione del personale	Pagina n. 11
☞ Art. 17 - Documenti di assunzione	Pagina n. 12
☞ Art. 18 - Visite mediche	Pagina n. 12
☞ Art. 19 - Periodo di prova	Pagina n. 12
☞ Art. 20 - Rapporto di lavoro part-time	Pagina n. 13
☞ Art. 21 - Contratto d'inserimento e reinserimento	Pagina n. 14
☞ Art. 22 - Rapporti di lavoro a tempo determinato	Pagina n. 14
☞ Art. 23 - Somministrazione di lavoro	Pagina n. 15
☞ Art. 24 - Apprendistato	Pagina n. 16

Art. 25 - Inserimento lavorativo delle persone socialmente svantaggiate	Pagina n. 18
Art. 26 - Preavviso	Pagina n. 18
Art. 27 - Cessazione del rapporto di lavoro	Pagina n. 18
Art. 28 - Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro	Pagina n. 19
Art. 29 - Indennità in caso di decesso	Pagina n. 19
Art. 30 - Mobilità interna	Pagina n. 19

## TITOLO V NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 31 - Ritardi e assenze	Pagina n. 19
Art. 32 - Doveri del personale	Pagina n. 20
Art. 33 - Provvedimenti disciplinari	Pagina n. 20
Art. 34 - Patrocinio legale della dipendente e del dipendente per atti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio	Pagina n. 22
Art. 35 - Responsabilità civile delle dipendenti e dei dipendenti nei rapporti con l'utenza	Pagina n. 22
Art. 36 - Ritiro patente	Pagina n. 22
Art. 37 - Copertura Assicurativa dei mezzi propri di trasporto per ragioni di servizio	Pagina n. 23

## TITOLO VI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 38 - Sistema di classificazione del personale	Pagina n. 23
Art. 38 bis - Declaratoria delle categorie e delle posizioni economiche	Pagina n. 23
Art. 38 ter - Norma di progressione economica	Pagina n. 28
Art. 38 quat - Norma generale di inquadramento	Pagina n. 29
Art. 39 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse	Pagina n. 29
Art. 40 - Cumulo delle mansioni	Pagina n. 30
Art. 41 - Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica	Pagina n. 30

## TITOLO VII ORARIO DI LAVORO

Art. 42 - Orario di Lavoro	Pagina n. 30
Art. 43 - Riposo settimanale	Pagina n. 31
Art. 44 - Paga giornaliera e oraria	Pagina n. 31
Art. 45 - Pronta disponibilità	Pagina n. 31

## TITOLO VIII FESTIVITA' E FERIE

Art. 46 - Festività	Pagina n. 32
Art. 47 - Ferie	Pagina n. 32

TITOLO IX  
PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 48 - Permessi e recuperi	Pagina n. 33
Art. 49 - Congedo matrimoniale	Pagina n. 33
Art. 50 - Tutela della maternità	Pagina n. 33
Art. 51 - Donazione sangue o sue componenti o di midollo	Pagina n. 33
Art. 52 - Chiamata e richiamo alle armi, servizio civile	Pagina n. 34
Art. 53 - Aspettativa non retribuita	Pagina n. 34
Art. 54 - Permessi per gravi motivi	Pagina n. 34
Art. 55 - Trattamento spettante alle lavoratrici ed ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum	Pagina n. 34
Art. 56 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori disabili	Pagina n. 34
Art. 57 - Tutela dei dipendenti e delle dipendenti che usufruiscono dei permessi ex legge n.104/92 per loro Familiari.	Pagina n. 34

TITOLO X  
DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 58 – Diritto allo studio	Pagina n. 35
Art. 59 - Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale	Pagina n. 35

TITOLO XI  
TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE, AMBIENTE DI LAVORO

Art. 60 - Trattamento economico di malattia ed infortunio	Pagina n. 36
Art. 61 - Assicurazioni ed infortuni sul lavoro	Pagina n. 36
Art. 62 - Tutela della salute ed ambiente di lavoro	Pagina n. 36
Art. 63 - Superamento delle barriere architettoniche	Pagina n. 37

TITOLO XII  
RETRIBUZIONE

Art. 64 - Elementi della retribuzione	Pagina n. 37
Art. 65 - Inquadramenti e conseguenti retribuzioni	Pagina n. 37
Art. 65-bis Elemento retributivo aggiuntivo per incarichi a tempo	Pagina n. 39
Art. 66 - Retribuzione individuale di anzianità	Pagina n. 39
Art. 67 - Lavoro straordinario	Pagina n. 40
Art. 68 - Trattamento economico al passaggio alla categoria superiore	Pagina n. 40
Art. 69 - Assegni familiari o aggiunta di famiglia	Pagina n. 40

☰ Art. 70 - Indennità	Pagina n. 40
☰ Art. 71 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga	Pagina n. 40
☰ Art. 72 - Tredicesima mensilità	Pagina n. 41
☰ Art. 73 - Mensa e vitto	Pagina n. 41
☰ Art. 74 - Abiti di servizio	Pagina n. 41
☰ Art. 75 - Missioni e trasferte	Pagina n. 41
☰ Art. 76 - Attività di soggiorno	Pagina n. 42
☰ Art. 77 - Trattamento di fine rapporto	Pagina n. 42
☰ Art. 78 - Premio di incentivazione	Pagina n. 42

### TITOLO XIII PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

☰ Art. 79 - Tentativo di conciliazione	Pagina n. 43
☰ Art. 80 - Commissione paritetica nazionale	Pagina n. 44
☰ Norma programmatica	Pagina n. 44
☰ Note a verbale n.1, n.2 e n.3	Pagina n. 44
☰ Allegato n.1: equivalenza tra vecchi e nuovi profili	Pagina n. 45

## **VERBALE D'INTESA**

L'anno duemilacinque, il giorno ventinove del mese di luglio, presso la sede dell'AIAS, in Roma alla Via Cipro n.4, tra

**l'Associazione Italiana Assistenza Spastici**, in persona di Vittorio Randazzo, Francesco D'Alessandro, Goffredo D'Alessandro, Andretta Rebecchi, Maria Cristina Nicolai, Gaetano Di Marco, Giulio Francesco Bagnale e Livio Valvano;

**le Federazioni Nazionali di Sanità:**

**FP CGIL**, nelle persone di Rossana Dettori e Mauro Ponziani;

**CISL FPS**, nelle persone di Rino Tarelli, Daniela Volpato, Luigi Gentili ;

**UIL FPL**, nelle persone di Carlo Fiordaliso, Francesco Lo Grasso, Violetta Scalco e Siriano Fornesi;

è stata sottoscritta l'ipotesi d'intesa per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente delle Associazioni denominate AIAS o aderenti all'AIAS medesima (Associazione Italiana Assistenza Spastici).

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

*Art. 1*

*Ambito di applicazione*

Il presente CCNL, che fa parte del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo-associativo, si applica al personale dipendente dalle Associazioni denominate AIAS o aderenti all'AIAS medesima (Associazione Italiana Assistenza Spastici).

Il contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina la regolamentazione del trattamento economico e normativo che deve essere indistintamente applicato a tutto il personale dipendente.

Le parti contraenti si impegnano a favorire la costituzione di un CCNL di settore attraverso la definizione di una parte normativa ed economica comune ed il mantenimento delle specificità evidenziate nei singoli contratti.

*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 allo Statuto dei diritti dei lavoratori, in quanto applicabili.

Le prestatrici ed i prestatori d'opera debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle Associazioni, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

*Art. 3*

*Inscindibilità delle norme contrattuali*

Le norme del presente contratto devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento previsto da altri contratti collettivi nazionali di lavoro precedenti e/o vigenti.

Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

*Art. 4*

*Condizioni di miglior favore*

Per i lavoratori in forza alla data di decorrenza del presente CCNL sono fatte salve ad esaurimento e ad personam le condizioni economiche di miglior favore in atto.

*Art. 5*

*Decorrenza e durata*

Il C.C.N.L. entra in vigore il 1° gennaio 2002 e scade il 31 dicembre 2005.

Gli effetti normativi decorrono dal 1° gennaio 2002 e scadono il 31 dicembre 2005; il trattamento economico si riferisce al periodo 01 gennaio 2002 – 31 dicembre 2003 (salvo che nel testo contrattuale non siano previste decorrenze diverse).

In ogni caso, il presente CCNL conserva la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL.

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

*Art. 6*

*Diritto di informazione e confronto tra le parti*

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze, relativi al rapporto di lavoro, che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le sedi di informazione e confronto sono:

### **A) Livello nazionale**

Annualmente, di norma entro l'autunno, 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 CCNL;
- promuovere iniziative anche volte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili, con particolare attenzione alle imprese sociali.

### **B) Livello regionale e/o territoriale**

Annualmente, di norma entro l'anno, 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 all'occupazione;
- assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione o di accreditamento, dei costi connessi per consentire la regolare applicazione economica del presente CCNL;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- assumere le opportune iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL, nonché finanziamenti e/o contributi per gli E.C.M. e siano definite forme di valorizzazione delle imprese sociali.

### **C) Livello aziendale**

Fermo restando le competenze proprie delle amministrazioni queste garantiranno, ove richiesto, una tempestiva informazione riguardante il personale, nei limiti previsti dalla legge sulla riservatezza dei dati personali, l'organizzazione del lavoro e dei servizi, quanto relativo ai rapporti diretti e/o di convenzione o accreditamenti con gli Enti Pubblici, ai progetti e programmi di sviluppo nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente CCNL.

Le parti convengono sulla 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 ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale e/o territoriale nonché aziendale.

#### *Art. 7*

#### *Contrattazione*

La contrattazione di cui al presente CCNL, si suddivide in due livelli:

- nazionale;
- aziendale o territoriale.

Sono titolari della contrattazione aziendale o territoriale le rappresentanze sindacali secondo quanto previsto dal regolamento confederale del marzo 91 e dall'accordo 23 luglio 1993.

Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale le seguenti tematiche:

- validità ed ambito di applicazione del contratto;
- relazioni sindacali;
- diritti sindacali;

- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
- norme comportamentali e disciplinari;
- ordinamento professionale;
- orario di lavoro;
- permessi, aspettative e congedi.
- formazione professionale;
- trattamento economico.

Costituisce oggetto della contrattazione aziendale o territoriale quanto espressamente attribuitovi dal CCNL, nonchè quanto definito nelle piattaforme aziendali in merito a innovazioni nell'organizzazione del lavoro o nella quantità-qualità dei servizi finalizzate al recupero di competitività ed a una maggiore capacità di risposta alle esigenze dell'utenza.

Gli accordi aziendali potranno prevedere il riconoscimento dell'apporto professionale alla realizzazione dei progetti ovvero al raggiungimento di obiettivi stabiliti tra le parti.

In sede territoriale sulla base dei meccanismi di remunerazione delle prestazioni o di inquadramento nelle diverse fasce tipologiche di attività potranno essere firmate intese integrative che tengano conto di tali variabili.

#### *Art. 8*

##### *Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali*

In attuazione di quanto previsto dalla legge del 12 giugno 1990 n. 146 e successive modificazioni e integrazioni, le parti individuano in ambito riabilitativo, socio-sanitario, assistenziale, educativo i seguenti servizi minimi essenziali:

- prestazioni medico sanitarie anche a carattere ambulatoriale, igiene, assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica;
- confezione, distribuzione e somministrazione del vitto.

Tali servizi minimi essenziali verranno garantiti in tutte le strutture a carattere residenziale, semi-residenziale e nei servizi di assistenza domiciliare o di altra natura definiti nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale qualora non possano essere garantiti in altro modo.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, in sede locale, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi minimi essenziali sopra individuati.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per definire l'apposito regolamento previsto dalla Legge n.146/90 e s.m.i.

#### *Art. 9*

##### *Pari opportunità*

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge 10 aprile 1991 n. 125 e del D.L. n.196/2000 è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna composto da una componente designata da ognuna delle OO.SS. maggiormente rappresentative e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Associazione, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente. Possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

L'Associazione assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno della loro attività. Le finalità del Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento e gli stessi opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna nazionale che verrà istituito entro sei mesi dalla data della stipula del presente CCNL.

*Art. 10*

*Attività di volontariato*

Le lavoratrici ed i lavoratori che fanno parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991 n. 266 ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, ai sensi dell'art. 17 della stessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, a tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente CCNL.

In sede aziendale, nell'ambito del rapporto tra le parti, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire alle interessate ed agli interessati di svolgere attività di volontariato.

**TITOLO III**  
**DIRITTI SINDACALI**

*Art. 11*

*Rappresentanze sindacali*

Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) costituite ai sensi dello specifico regolamento definito tra le parti, ovvero le RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) sino alla costituzione delle sopraindicate RSU.

Per la contrattazione nei luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalle RSU, ovvero dalle RSA in caso di non costituzione delle RSU e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.

Alla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, per l'espletamento dei suoi compiti e funzioni, è garantito il monte ore retribuito di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dall'Amministrazione.

Come previsto dall'art.25 della Legge n.300/70, le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro riguardanti l'azienda; i documenti affissi non potranno essere anonimi.

*Art. 12*

*Assemblea*

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 15 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'Ente dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità del personale o gruppi dello stesso e sono indette nella misura di 10 ore annue dalle R.S.U. di cui all'art. 11 del presente CCNL, ovvero dalla R.S.A. in caso di non costituzione delle R.S.U. e nella misura di 5 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Della convocazione della riunione, dell'orario, dell'ordine del giorno, deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore.

Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione, entro i termini suddetti, dirigenti esterne o esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utente.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata a cura del datore di lavoro.

*Art. 13*

*Permessi per cariche sindacali*

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti gli Organismi Direttivi delle organizzazioni sindacali nazionali, regionali, provinciali e/o comprensoriali o zonali di categoria e confederali, hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Inoltre, per l'espletamento delle attività sindacali, hanno diritto a permessi retribuiti fino a un massimo complessivo di 18 ore al mese non cumulabili quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 48 ore prima 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 all'Amministrazione di cui la lavoratrice o il lavoratore è dipendente.

*Art. 14*

*Aspettativa sindacale*

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

*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 statuari.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, all'Associazione di appartenenza ed alla organizzazione sindacale interessata ed ha effetto dal mese successivo.

Le trattenute mensili operate dalle singole amministrazioni 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 richiesto, di distinta nominativa.

L'Associazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza 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 deve essere effettuata con l'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di diritto privato.

L'assunzione deve risultare da atto scritto e contenere la data della medesima, la durata del periodo di prova, la qualifica, il livello retributivo e la categoria di inquadramento a cui viene assegnato la lavoratrice o il lavoratore.

Qualora le Regioni e/o le Province Autonome nella loro nuova potestà organizzativa sulle procedure di collocamento introducano una riserva nelle assunzioni a favore di categorie di lavoratori a rischio di esclusione sociale, già previsto dall'art.25 della legge n.223/91, le parti

convengono di escludere dalla riserva tutte le figure professionali che abbisognano, per l'espletamento dell'attività lavorativa, del possesso di specifici titoli professionali (ad esempio, ma non esaustivamente, Fisioterapisti, Logopedisti, Terapisti Occupazionali, Psicomotricisti, Educatori professionali, Assistenti Sociali, Infermieri, O.S.S.).

#### *Art. 17*

##### *Documenti di assunzione*

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996 n. 675 e dalla legge 4 giugno 1968 n. 15 all'atto dell'assunzione la lavoratrice ed il lavoratore, fermo restando la possibilità di rendere autocertificazione la dove consentito dalla legge, sono tenute/i a presentare o consegnare i seguenti documenti:

- documenti rilasciati dal SIL;
- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione fisica da cui risulti che la lavoratrice od il lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciato da organi sanitari pubblici;
- libretto di idoneità sanitaria ove richiesto a norma di legge;
- titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente ecc.) in relazione alla qualifica;
- qualsiasi altro documento o incombenza previsti dalla vigente normativa;
- certificato dei carichi pendenti;
- certificato penale valido.

La lavoratrice ed il lavoratore è altresì tenuta/o a presentare certificato di residenza valido, deve inoltre comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza, nonché tempestivamente tutti gli eventuali successivi spostamenti di residenza e di domicilio.

#### *Art. 18*

##### *Visite mediche*

Prima dell'assunzione in servizio l'Amministrazione potrà accertare la idoneità fisica della prestatrice e del prestatore d'opera e sottoporla/o a visita medica da parte di organi sanitari pubblici.

Successivamente alla assunzione il lavoratore sarà sottoposto ad eventuali accertamenti nel rispetto delle limitazioni e con le modalità previste dalla legge, con oneri a carico del datore di lavoro.

Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione ove previsti dalla legge vigente non ricadranno a carico della dipendente o del dipendente.

#### *Art. 19*

##### *Periodo di prova*

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

- 60 gg. di calendario per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti inquadrati nella categoria "A";
- 90 gg. di calendario per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti inquadrati nella categoria "B";
- 120 gg. di calendario per tutte/i le altre lavoratrici e gli altri lavoratori.

Durante tale periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

Comunque il datore di lavoro può ritenere concluso negativamente il periodo di prova decorso un periodo congruo di almeno il 50% di quello previsto per ciascuna categoria.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di

lavoro compiuto 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 ed il lavoratore interessata/o.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia la lavoratrice ed il lavoratore sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti con la data di inizio dell'assenza.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore si intenderà confermata/o in servizio.

## *Art. 20*

### *Rapporto di lavoro part-time*

Il contratto di lavoro a tempo parziale, di cui al D.Lgs n.61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, deve essere stipulato in forma scritta.

Il contratto può prevedere il rapporto di lavoro a tempo parziale, quale orario inferiore a quello a tempo pieno, di tipo orizzontale, verticale o misto.

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

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività dell'associazione;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, ferme restando le esigenze dell'Associazione.

Nel contratto dovranno essere ulteriormente specificati:

1. l'eventuale durata del periodo di prova;
2. la durata della prestazione lavorativa, la collocazione e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;

Le assunzioni a termine possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale.

La collocazione temporale della prestazione può essere variata, rispetto a quella prevista dal contratto individuale in essere per necessità di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, così come può essere incrementata nei casi di part-time verticale o misto, mediante patto scritto, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale aziendale.

La variazione e la motivazione devono essere comunicate alla lavoratrice o al lavoratore con un preavviso di almeno due giorni.

Nel caso di tali variazioni al lavoratore sarà riconosciuto:

- una maggiorazione dell'otto per cento, omnicomprensiva, della retribuzione ordinaria oraria, limitatamente alle ore di effettiva prestazione fuori dall'orario definito dal contratto individuale;
- in alternativa, su richiesta del lavoratore, permessi retribuiti in misura pari a un'ora ogni 12 ore lavorate di effettiva prestazione fuori dall'orario originario.

L'instaurarsi di un nuovo rapporto di lavoro, previo preavviso di 30 giorni, è motivo di recesso dall'adesione dalla clausola elastica o flessibile da parte del lavoratore

Nel contratto individuale le parti disciplineranno ulteriori modalità di esercizio del diritto del lavoratore di denunciare la clausola elastica e/o flessibile (che, ad esempio, possono far riferimento a: esigenze di carattere familiare, di tutela della salute certificata, necessità di studio o formazione); la su detta denuncia, nei limiti sanciti nell'accordo individuale, non costituisce giustificato motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro ne determina l'applicazione di sanzioni disciplinari.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, le lavoratrici ed i lavoratori, con contratto a tempo pieno indeterminato, interessate/i alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovranno far conoscere la propria opzione entro cinque giorni dalla

comunicazione scritta dell'Amministrazione, che sarà affissa nella bacheca sita nei locali aziendali.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno l'azienda è impegnata a valutare prioritariamente le richieste di trasformazione provenienti dal personale in forza, con rapporto di lavoro a tempo parziale, sempre che ciò sia compatibile con le esigenze organizzative.

Ai sensi dell'art.3 comma 2° del D.Lgs. n.61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, salvo successive modifiche normative, è ammesso il ricorso al lavoro supplementare o straordinario nella misura massima di 4 ore giornaliere per la lavoratrice e il lavoratore con contratto a tempo parziale verticale e del 50% dell'orario annuale nel rapporto a tempo parziale orizzontale, con il limite, in entrambi i casi, di 10 ore giornaliere di prestazioni complessive.

Le ore supplementari potranno essere recuperate entro il terzo mese successivo o anche oltre in caso di accordo in sede locale a quello in cui sono state effettuate o, in mancanza, saranno retribuite con la maggiorazione del 20%, sulla retribuzione ordinaria, a compensazione dell'incidenza sulle ore di lavoro supplementare degli istituti retributivi indiretti e differiti, ai sensi del comma 4° dell'art.3 del D.Lgs. n.61/2000.

Il lavoro supplementare è ammesso per necessità di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo; il motivato rifiuto del lavoratore a prestazioni di lavoro supplementare non costituisce giustificato motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro né determina l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Nel caso in cui la media delle prestazioni di lavoro straordinario, riferite ad un periodo di dodici mesi, superino il 50% dell'orario di lavoro ridotto, come definito nel contratto individuale, le parti valuteranno la possibilità di estendere la durata contrattuale dell'orario di lavoro tenendo conto (in tutto o in parte) delle maggiori prestazioni mediamente rese dal lavoratore, anche per un periodo di tempo determinato, in ragione delle necessità del lavoratore e dell'azienda.

La retribuzione oraria si ottiene come stabilito all'art. 44.

I trattamenti economici relativi all'indennità di fine rapporto, alla 13<sup>a</sup> mensilità, ai compensi stabiliti dagli accordi integrativi, al premio d'incentivazione, alle ferie e alle festività, saranno proporzionali alle ore contrattuali lavorate.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa rinvio alle norme di legge.

Le aziende favoriranno un'ideale articolazione dell'orario di lavoro in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio: l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per infezione da HIV-AIDS.

#### *Art. 21*

##### *Contratto di inserimento e reinserimento*

E' possibile stipulare il contratto di inserimento o di reinserimento ai sensi delle vigenti disposizioni secondo quanto disciplinato dall'accordo interconfederale del 11/02/2004, il cui testo è allegato al presente contratto.

Il contratto di inserimento o di reinserimento è operativo a seguito della definizione delle modalità esecutive del piano individuale e con la strutturazione di un progetto individuale idoneo ad adeguare le competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo aziendale.

#### *Art. 22*

##### *Rapporti di lavoro a tempo determinato*

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione del presente contratto, ai sensi della normativa vigente, in relazione alle particolari esigenze di servizio si possono stipulare contratti a termine in presenza di ragioni di carattere:

- a) tecnico, produttivo e organizzativo;
- b) sostitutivo (ad es.: quando vi sono lavoratori o lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro).

L'apposizione del termine, in tutti i casi, è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto, di cui copia deve esser consegnata al lavoratore entro un massimo di 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione, nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente.

E' fatto divieto di stipulare contratti a tempo determinato nei casi individuati dalla legge.

La proroga del contratto a tempo determinato è ammessa, con il consenso del lavoratore, solo qualora la durata iniziale sia inferiore a tre anni

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo e al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

La percentuale dei dipendenti con contratto a tempo determinato, comprensiva dei lavoratori di cui all'art.23, non può essere superiore al 30% del personale a tempo indeterminato, senza tener conto dei rapporti sorti per sostituire dipendenti aventi diritto alla conservazione del posto. In sede locale possono essere concordate tra le parti di cui all'art.7 percentuali maggiori in relazione alle specifiche condizioni.

### Art. 23

#### Somministrazione di lavoro

Nel contratto di somministrazione, concluso dall'azienda con soggetto a ciò autorizzato ai sensi della normativa vigente, per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonchè sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore, quali, ad esempio:

- sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- particolari punte di attività;
- effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;
- esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'Ente o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti a livello locale.

La su indicata elencazione deve intendersi solo a titolo esemplificativo e non esaustivo.

Fatta eccezione che per le ragioni di carattere sostitutivo (a fronte delle quali non vi sono limitazioni quantitative), il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato deve essere contenuta entro il limite massimo del 30% della forza lavoro a tempo indeterminato mediamente occupata nel semestre precedente.

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche

Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonchè a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Ai lavoratori oggetto del contratto di somministrazione compete il trattamento economico e normativo nonché quello derivante da eventuali accordi integrativi del personale di pari qualifica assunto a tempo indeterminato.

#### *Art.24*

##### *Apprendistato*

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia. Per quanto non espressamente contemplato dalle disposizioni normative, valgono le norme previste dal presente articolo contrattuale o, in carenza, quelle relative al personale subordinato.

Le parti, con la presente regolamentazione, decidono di dare ingresso alle nuove tipologie di contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione, professionalizzante ed apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, (di cui agli artt. 49 e 50 del D.Lgs n. 276 del 2003). Sono escluse da questa tipologia di contratto le professioni sanitarie disciplinate dalla legge 502/92 e successive modificazioni e i profili sociosanitari conseguiti a seguito di specifici percorsi formativi di rilievo nazionale.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano sedici anni di età.

Questo tipo di apprendistato ha una durata non superiore a cinque anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, per l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali rinvenibili nelle sei categorie presente CCNL.

Agli stessi limiti di età soggiace il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In caso di possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le maestranze assunte con le due tipologie di apprendistato non potranno superare, complessivamente, il 100% delle maestranze specializzate presso il datore di lavoro ovvero, in mancanza di tali maestranze, gli apprendisti non potranno comunque superare il numero di cinque unità in rapporto al complessivo organico dell'Azienda.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione al livello professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:

- a) categorie A.B.C.: durata fino a 48 mesi;
- b) Categoria D durata fino a 36 mesi;
- c) Categorie E.F. durata fino a 24 mesi.

I profili della formazione e la determinazione del monte ore annuale ad essa destinato nel periodo di esecuzione del contratto saranno determinate dalle leggi regionali, adottate in conformità delle disposizioni legislative vigenti in materia.

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica.

Il trattamento dell'apprendista viene fissato sulla base del minimo contrattuale della retribuzione base previsto per Categoria di appartenenza, secondo le percentuali della seguente tabella:

Categorie	Retribuzione		
	I primi 24 mesi	dal 25° al 36°	dal 37° mese
A, B, C	80%	90%	95%
D	80%	95%	

Categorie	Retribuzione	
	I primi 12 mesi	dal 13° mese
E, F	80%	95%

In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 50% della normale retribuzione.

L'apprendista minorenni o maggiorenne, nel caso di sottoposizione ad attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al D.Lgs n. 626/94, deve essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente.

L'apprendista maggiorenne, addetto ad attività non richiedenti la predetta sorveglianza, è soggetto alla sola visita sanitaria preventiva, tesa ad accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere.

L'apprendista è soggetto ad un periodo di prova della durata di due mesi.

Durante lo svolgimento del periodo di prova il rapporto può essere risolto senza preavviso da entrambe le parti. Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative.

L'orario di lavoro, per gli apprendisti maggiorenni, corrisponde a quello fissato per il personale assunto a tempo indeterminato. Per gli apprendisti minorenni, trova applicazione il limite giornaliero di 8 ore nonché quello settimanale di 40 ore. Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

La regolamentazione dei profili formativi e del monte ore annuale di formazione dell'apprendista sarà quella prevista dalle leggi regionali che interverranno in materia. La formazione del lavoratore con contratto di apprendistato potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale.

La formazione dell'apprendista all'interno dell'Azienda è di norma seguita compatibilmente con la regolamentazione di cui al punto che precede, da un tutor, con competenze e formazione adeguate, che cura il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

Salvo diversa disciplina da parte della normativa regionale, al termine del periodo di formazione, il datore di lavoro rilascia un attestato sulle competenze professionali acquisite dal lavoratore, consegnandone copia a quest'ultimo ed alla struttura pubblica competente in materia di servizi all'impiego.

In ogni caso, la formazione svolta è registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, in conformità delle disposizioni legislative vigenti, nell'apposito libretto formativo.

Al termine del periodo di apprendistato dovrà essere rilasciata alle interessate e agli interessati idonea certificazione della avvenuta formazione.

Al termine del periodo di apprendistato il rapporto di lavoro si estingue per scadenza del termine; nel caso in cui continui si perfeziona in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per stipulare nuovi contratti di apprendistato è necessario che il datore di lavoro abbia confermato almeno il 25% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei quarantotto, trentasei, ventiquattro mesi precedenti, a seconda della categoria. A tal fine, non si computano i valori inferiori all'unità.

La disciplina dell'apprendistato sarà operativa nelle singole regioni immediatamente dopo l'approvazione delle leggi regionali in materia.

Le parti, consapevoli che l'applicazione del presente articolo del CCNL ha carattere sperimentale, convengono di costituire, nell'arco del primo biennio di operatività dell'istituto, un'apposita Commissione per attuare il monitoraggio delle esperienze formative realizzate a livello aziendale.

#### *Art. 25*

##### *Inserimento lavorativo delle persone socialmente svantaggiate*

L'inserimento lavorativo delle persone socialmente svantaggiate avverrà secondo le norme di legge vigenti e in particolare della legge 12 marzo 1999 n.68. Con riferimento all'art.3, comma 3° della Legge n.68/99 e in applicazione dell'art.2, comma 5°, del Dpr 10/10/2000 n.333, per personale tecnico-esecutivo e amministrativo si intende il personale svolgente le seguenti mansioni:

- a) personale amministrativo non dirigente,
- b) centralinista,
- c) usciere,
- d) portiere,
- e) commesso.

#### *Art. 26*

##### *Preavviso*

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura appresso specificata:

- per le categorie "A" e "B": 30 giorni di calendario;
- Per tutte le altre categorie: 60 giorni di calendario.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

La lavoratrice ed il lavoratore che si dimetta in costanza di malattia la cui durata sia coincidente o superiore ai termini previsti nel precedente primo comma, non è tenuto a dare il preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al primo comma del presente articolo 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.

#### *Art. 27*

##### *Cessazione del rapporto di lavoro*

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- a) per dimissioni della lavoratrice o del lavoratore;
- b) per morte della lavoratrice o del lavoratore;
- c) per collocamento a riposo per raggiunti limiti di età.
- d) per licenziamento della lavoratrice o del lavoratore, ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato.

*Art. 28*

*Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro*

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

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'Associazione dovrà rilasciare a richiesta della lavoratrice e del lavoratore un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni dalla stessa lavoratrice o dallo stesso lavoratore svolte.

*Art. 29*

*Indennità in caso di decesso*

In caso di decesso della lavoratrice e del lavoratore le indennità di cui agli artt. 26 e 65 del presente contratto (preavviso - TFR ) devono essere liquidate alle ed agli aventi diritto, giuste le disposizioni contenute nell'art. 2122 del Codice Civile: agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine nel mese in cui si verifica il decesso.

*Art. 30*

*Mobilità interna*

L'istituto della mobilità concerne solo la utilizzazione temporanea del personale in presidi, servizi, uffici di pertinenza dell'Associazione diversi dalla sede di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo dell'Associazione e non soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della legge 20 Maggio 1970 n. 300 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei presidi, servizi, uffici cui originariamente è stato assegnato il dipendente.

L'istituto della mobilità di cui al primo comma sarà utilizzato in relazione alle esigenze di servizio, nel rispetto della legge 20 Maggio 1970 n.300, art. 13, secondo criteri concordati con rappresentanze sindacali aziendali.

**TITOLO V**

**NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI**

*Art. 31*

*Ritardi e assenze*

La lavoratrice ed il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze o utilizzando altro sistema di rilevazione delle presenze.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso.

E' fatto salvo il recupero se possibile.

Qualora il ritardo giustificato sia determinato da cause eccezionali, non comporta la perdita della retribuzione.

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.

In ogni caso comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa: è fatto salvo il recupero, se possibile.

### Art. 32

#### *Doveri del personale*

Le lavoratrici ed i lavoratori, ed in particolare coloro alle quali/ai quali è affidato lo svolgimento di attività di recupero, di riabilitazione ed assistenza delle persone socialmente svantaggiate, di quelle di sostegno nei confronti dei loro familiari, sono tenute/i ad un corretto comportamento nell'espletamento delle mansioni sia in ordine alle disposizioni ricevute dai superiori sia a quanto previsto dalle vigenti leggi in materia di responsabilità.

Sono obblighi della lavoratrice e del lavoratore:

- usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e nell'interesse dell'utenza;
- osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dai superiori ivi comprese quelle di seguito elencate in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro;
- osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale collettiva e dell'igiene;
- usare con cura i dispositivi di sicurezza, quelli tecnici-sanitari e gli altri mezzi di protezione predisposti e forniti;
- segnalare immediatamente alle preposte o ai preposti le deficienze dei dispositivi dei mezzi di sicurezza e di protezione suddetti, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza e nello ambito delle competenze e possibilità, ad eliminare o ridurre dette deficienze o pericoli;
- non rimuovere o modificare i dispositivi o gli altri mezzi di sicurezza e di protezione suddetti senza averne ottenuta l'autorizzazione;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che esulino dall'ambito delle rispettive competenze e che possano compromettere la sicurezza del lavoratore e/o dei soggetti assistiti;
- astenersi dal ricevere, promettere, indurre a offrire o a ricevere alcun compenso, sotto qualsiasi forma, dato loro o ad altri dipendenti dell'Ente;
- uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge.

### Art. 33

#### *Provvedimenti disciplinari*

I provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare alla lavoratrice ed al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà della lavoratrice e del lavoratore di essere ascoltata/o di persona e/o di essere assistita/o dal rappresentante delle OO.SS. firmatarie del presente contratto), nonché nel rispetto da parte del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare. Al riguardo si conviene che comunque la contestazione disciplinare deve essere inviata alla lavoratrice ed al lavoratore non oltre il termine di 30 (trenta) giorni dal momento in cui gli organi direttivi delle Amministrazioni di cui all'art. 1 del presente contratto hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di 30 (trenta) giorni dalla presentazione delle deduzioni, da parte della lavoratrice e del lavoratore.

Le mancanze della dipendente e 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 ed il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 31 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) ometta di indossare indumenti di lavoro o divisa e/o il cartellino di riconoscimento durante tutto l'arco delle ore di servizio;
- e) non esegua le mansioni connesse alla qualifica assegnata dall'Amministrazione; non rispetti il progetto-programma riabilitativo definito dall'equipe;
- f) ometta di controfirmare il registro delle presenze e/o utilizzare altro sistema di rilevazione;
- g) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio alla economia, all'ordine e all'immagine della Associazione;
- h) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento di residenza e/o di domicilio, anche di carattere temporaneo;
- i) ometta di fare le comunicazioni previste dall'art.31.

Semprechè si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle norme della legge 15 luglio 1966 n. 604, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- j) nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- k) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente o seguente alle festività ed alle ferie;
- l) recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno;
- m) assenza per simulata malattia;
- n) introduzione di persone estranee nell'azienda stessa senza permesso dell'amministrazione;
- o) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- p) alterazione o falsificazione delle indicazioni del registro delle presenze o di altro sistema di rilevazione o compia comunque, volontariamente annotazioni su questi anche per conto di colleghi;
- q) per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- r) per violazione del segreto professionale di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti e alla Amministrazione;
- s) per tolleranza di abusi commessi dal personale;
- t) per svolgimento di attività continuativa privata o per conto terzi salvo che il rapporto di lavoro con l'Associazione sia a tempo parziale;
- u) per i casi di concorrenza sleale posto in essere dalla dipendente o dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente (art. 2105 CC).
- v) compia insubordinazione nei confronti del legale rappresentante dell'Associazione, dei superiori gerarchici o esegua il lavoro affidatogli negligenemente o non ottemperi alle disposizioni impartite;
- w) tenga un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti, i rappresentanti dell'Associazione, il pubblico, gli altri dipendenti e collaboratori, compia atti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- x) non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria dell'Associazione;
- y) non rispetti il progetto-programma riabilitativo definito dall'equipe.

E' in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Alla dipendente o al dipendente sospeso cautelativamente dall'Amministrazione è 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 disciplinare.

#### *Art. 34*

##### *Patrocinio legale della dipendente e del dipendente per atti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio*

L'Amministrazione 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 accertata negligenza o colpa della dipendente o del dipendente che possono comportare 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 fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere la dipendente o il dipendente da un legale.

L'Amministrazione potrà esigere dalla dipendente o dal dipendente, eventualmente condannata/o con sentenza passata in giudicato per fatti a lei o a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

#### *Art. 35*

##### *Responsabilità civile delle dipendenti e 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 amministrazioni.

#### *Art. 36*

##### *Ritiro patente*

La lavoratrice od il lavoratore assunta/o come autista o in quelle attività in cui è indispensabile l'uso dell'automezzo, alla quale o al quale, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, sia dall'autorità ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 24 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

La lavoratrice o il lavoratore in questo periodo, potrà essere adibita/o, previo accordo tra le parti in sede locale, ove ve ne sia la possibilità, ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure il dipendente non accettasse di essere adibita/o al lavoro cui l'Associazione la destinasse o lo destinasse, si darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso verrà corrisposta all'autista tutte le indennità spettanti.

Per il personale con altre qualifiche, al quale sia richiesto, per esigenze di servizio, il possesso della patente di guida categoria "B", che dovesse incorrere nel ritiro della patente, verrà esperito ogni utile tentativo di utilizzo nelle attività proprie riferite alla qualifica rivestita. Qualora ciò non fosse possibile potrà essere adibito anche ad altre mansioni di pari qualifica o qualifiche inferiori con il relativo trattamento economico per il corrispondente periodo. Avrà diritto comunque, in caso di impossibilità d'impiego, alla conservazione del posto per un periodo di 24 mesi senza percepire retribuzione alcuna o maturare indennità.

*Art. 37*

*Copertura assicurativa dei mezzi propri di trasporto  
per ragioni di servizio*

Qualora la dipendente o il dipendente per ragioni di servizio venga espressamente autorizzata/o all'utilizzo di mezzi propri di trasporto, le Amministrazioni dovranno stipulare a loro carico idonea polizza di copertura assicurativa (kasko). Qualora ciò non fosse possibile, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale, saranno definite idonee modalità sostitutive.

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

*Art. 38*

*Sistema di classificazione del personale*

La capacità e la responsabilità nel lavoro del personale addetto, per la rilevanza propria che assumono in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo, necessitano di interventi che ne promuovano lo sviluppo in coerenza, da un lato con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio, dall'altro con quelle organizzative di efficienza e produttività delle aziende.

In un contesto di grande e rapida evoluzione e diffusione dei servizi resi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra: organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento del personale.

La richiesta disponibilità all'integrazione e all'intercambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse posizioni lavorative, dovranno costituire elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.

Con il presente sistema di classificazione del personale le parti ritengono appunto di introdurre uno strumento atto a consentire un corretto equilibrio tra l'autonomia organizzativa delle aziende destinatarie del presente CCNL e le esigenze di sviluppo professionale dei dipendenti delle stesse.

Le norme sull'inquadramento e classificazione del personale tendono al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, all'accrescimento dell'efficacia della gestione, alla razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, favorendo la motivazione del personale attraverso il riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.

Il sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate, rispettivamente, A, B, C, D, E, F. Ogni categoria è composta da sei posizioni economiche. La corrispondenza delle posizioni economiche alle rispettive categorie e l'eventuale progressione è indicata nei successivi articolo 38-bis e 38-ter.

L'inquadramento del personale nelle sei categorie è determinato esclusivamente in relazione al profilo e alle mansioni di cui all'art.38-bis.

Nell'ambito della stessa categoria, le mansioni dei singoli profili professionali si considerano equivalenti anche se l'inquadramento è su posizioni economiche diverse.

All'interno della stessa categoria La lavoratrice e il lavoratore possono raggiungere posizioni economiche superiori a quelle di primo inquadramento secondo le modalità previste nell'articolo 38-ter.

La lavoratrice o il lavoratore è tenuto a svolgere, nell'ambito delle mansioni attinenti la categoria di appartenenza, quei compiti aventi natura semplice che sono strettamente necessari in rapporto alle effettive condizioni organizzative.

*Art.38-bis*

*Declaratoria delle categorie e delle posizioni economiche*

Le categorie di cui all'articolo precedente sono individuate mediante le seguenti declaratorie.

### **Categoria A**

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per:

- lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite;
- lo svolgimento di compiti che richiede l'uso, la manutenzione, la conduzione di strumenti e macchinari, la conoscenza adeguata di procedure tecniche non specializzate.

I compiti attribuiti comportano:

- attività manuali di carattere ripetitivo o semiripetitivo, di pulizia degli ambienti di tutta la struttura anche con l'uso di apparecchiature e mezzi meccanici, di piccola manutenzione;
- utilizzo di strumenti, telefoni o consolle fino a quattro linee, apparecchiature e macchinari semplici anche collegati ad aperture automatiche, nonché l'esecuzione delle elementari norme connesse con il loro impiego;
- prestazioni di sorveglianza e custodia dei locali compresa la relativa piccola pulizia, di assolvimento di commissioni, di espletamento di anticamera e disciplina dell'accesso del pubblico;
- collaborazione con il personale di cucina anche per la pulizia dei locali, utensili ecc;
- lavaggio, asciugatura e preparazione del materiale da inviare alla sterilizzazione, stiratura e conservazione.

L'attività si svolge nell'ambito dell'area dei servizi socio-assistenziali e dei servizi generali con particolare riferimento alle pulizie, all'effettuazione di lavori semplici, all'assistenza domiciliare.

Sono compresi nella categoria "A" i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni: addetto alle pulizie, commesso, portiere, addetto lavanderia, addetto al guardaroba, addetto alla cucina, telefonista, operaio addetto alla manutenzione e/o al verde, ausiliario socio-sanitario, bagnino, operaio generico.

Titolo di studio: Scuola dell'obbligo

### **Categoria B**

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che comportano attività esecutive di natura tecnica, tecnico-manuale, assistenziali che richiedono conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche conseguite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi, o patente), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, tecnici, socio-sanitari.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da:

- pulizia degli ambienti, comprese le apparecchiature, strumentazioni ed attrezzi, nonché il loro riordino anche a fine lavoro;
- conduzione e piccola manutenzione e pulizia di autoveicoli;
- trasporto di materiale economico, sanitario e biologico;
- trasporto dei disabili in barella o in carrozzella;
- accompagnamento e custodia degli stessi, anche se deambulanti, compreso il prelievo e riaccompagnamento, dalle/alle abitazioni, accompagnamento nei locali di terapia ed a tutte le attività riabilitative ed educative, comprese le aule scolastiche pubbliche ecc;
- collaborazione con il personale di cucina per la preparazione del cibo;
- aiuto al personale infermieristico;
- trasporto, distribuzione ed ausilio nell'assunzione del cibo;
- preparazione e rigoverno del refettorio;
- assistenza alla persona e prestazioni di supporto in strutture residenziali e/o tutelari per favorire l'autosufficienza giornaliera; aiuto nelle attività personali quali: alzarsi dal letto,

pulizie personali, vestizione o svestizione, assunzione dei pasti, corretta deambulazione, uso di protesi, manovre di posizionamento, di aiuto nelle attività riabilitative interne ed esterne ecc:

L'attività lavorativa comporta responsabilità della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati, contributo della lavoratrice e del lavoratore alla programmazione e gestione dei servizi.

Lo svolgimento delle suddette mansioni presuppone conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività acquisite anche attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione.

Sono compresi nella categoria "B" i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni: addetto alle manutenzioni in possesso di specifica qualifica (operaio qualificato), autista patente B/C, aiuto cuoco, ausiliario socio-sanitario specializzato, accompagnatrice/ore, assistente domiciliare.

Titolo di studio: Scuola dell'obbligo e/o corso di qualificazione professionale e/o patente.

### **Categoria C**

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che comportano attività di natura amministrativa, tecnica, di vigilanza e controllo, e/o di carattere assistenziale, tecnico e/o di specializzazione tecnologica, di sostegno, educative e di supplenza alla disabile o al disabile che richiedono, pertanto, conoscenze indispensabili per l'espletamento dei propri compiti.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da:

- assistenza diretta alla persona anche tendente a ridurre i rischi di isolamento e di emarginazione ed a favorire l'autonomia nel proprio ambiente di vita e di relazione con l'esterno e di tramite con servizi e risorse sociali;
- apporto individuale finalizzato al miglioramento ed alla semplificazione delle procedure anche con l'utilizzo di apparecchiature elettroniche;
- conduzione uso e manutenzione di macchinari, strumenti ed impianti anche complessi, per cui occorre una formazione tecnica e professionale, che comporta anche abilitazione, qualificazione o patente,
- funzioni di sostegno alla persona, assistenza socio-sanitaria, profilassi, prevenzione, igiene della persona, ricambio di ausili sanitari, utilizzo di apparecchi medicali di semplice uso;
- conduzione e manutenzione di strumenti elettronici, elettromedicali connessi con le attività riabilitative ed elettromeccanici;
- conduzione delle cucine, preparazione dei cibi anche secondo prestabilite tabelle dietetiche;
- inserimento ed elaborazione dati, archiviazione ed esecuzione di procedure amministrative;
- conduzione piccola manutenzione e pulizia di pulmini ed automezzi che richiedono la patente D/K.
- conoscenze specifiche proprie della qualificazione professionale di base richiesta;
- apporto individuale e nel lavoro di gruppo in funzione dei compiti assegnati; coordinamento nei confronti di unità operative cui si è preposti;
- vigilanza, con attuazione di interventi educativi e riabilitativi complementari, in sale di rotazione, come attività integrative scolastiche, prescolastiche e ludiche, volte a promuovere e contribuire al pieno sviluppo della potenzialità di crescita personale e di inserimento e partecipazione sociale integrativi e/o sostitutivi degli interventi familiari, anche con la conduzione di esperienza di vita quotidiana, di stimolo ad operare scelte autonome, di ricreazione e di impiego del tempo libero;
- attività motorie in acqua con funzioni di insegnamento di nozioni natatorie e di attività riabilitative idromotorie nei riguardi delle disabili e dei disabili, tendenti anche alla valorizzazione funzionale e motorie;
- funzioni di istruttore per l'avviamento delle attività delle disabili e dei disabili, anche in laboratori;

- attività finalizzate alla gestione del tempo libero, mediante tecniche specifiche di animazione, attività ludiche, motorie, espressive, nell'ambito del programma di intervento riabilitativo;
- mansioni esecutive senza valutazione di merito, anche impiegando metodi di lavoro prestabiliti;
- disimpegno mansioni di collaborazione secondo le istruzioni delle superiori e/o dei superiori, disimpegno compiti di collaborazione di natura contabile;

La lavoratrice ed il lavoratore inquadrata/o in questa categoria ha responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro e delle attività direttamente svolte.

Sono compresi nella categoria "C" i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni: coadiutore amministrativo (ex impiegato d'ordine), operaio specializzato, cuoco/a, autista patente DK, educatrice/ore senza titolo, insegnante-istruttrice/ore senza titolo, animatrice/ore senza titolo, operatore socio sanitario (e le qualifiche in esso confluite) e di accoglienza, infermiere generico, vigilatore (ad esaurimento), impiegato tecnico-amministrativo.

Titolo di studio: diploma di scuola media secondaria di primo grado o qualifica professionale triennale di Stato, o specifico titolo riconosciuto da accordo conferenza Stato-Regioni 22/02/2001.

### **Categoria D**

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che comportano:

- attività di natura amministrativa che presuppongono un'applicazione concettuale, valutazione di merito dei casi concreti e attività di programmazione e studio;
- funzioni riabilitative, educative e sociali, che richiedono preparazione e capacità professionali per la elaborazione di programmi riabilitativi e per l'attuazione di piani di lavoro cui è richiesta la collaborazione nell'ambito di un lavoro in equipe;
- funzioni educative mirate al recupero e reinserimento di soggetti portatrici o portatori di menomazioni psicofisiche.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le aree di attività sono quelle dei servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi.

La lavoratrice o il lavoratore inquadrata/o in questa categoria collabora alla redazione della programmazione delle attività.

Le funzioni di lavoro sono caratterizzate da:

- particolare e personale competenza per operazioni su attrezzature o apparati complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;
- apporto individuale e nel lavoro di gruppo, in funzione di compiti assegnati, finalizzato al miglioramento del servizio;
- uso complesso di dati per l'espletamento di prestazioni lavorative impegnative;
- collaborazione, con posizione di lavoro a più elevato contenuto professionale;
- uso di apparecchiature elettroniche anche complesse, mediante programmazione strutturata, produzione di software, ecc;
- predisposizione di interventi socio-riabilitativi di tipo educativo volti all'integrazione sociale delle portatrici e dei portatori di handicaps, sulla base di una programmazione a medio e lungo termine che deve sviluppare, verificare e valutare, con la collaborazione di colleghi e la supervisione dei tecnici coinvolti nelle diverse esperienze;
- la conoscenza di tecniche rieducative-funzionali particolari;
- l'impiego di apparecchiature, anche delicate e complesse, nell'esercizio delle attività;

- la partecipazione in équipe alla definizione del progetto riabilitativo individuale e dei programmi attuativi, estesi all'integrazione scolastica;
- lo svolgimento di attività didattica, nonché attività finalizzata alla propria formazione ed interventi di servizio sociale previsti dai piani di lavoro cui si partecipa con autonomia operativa;
- la responsabilità diretta delle attività cui si è preposti delle quali si relaziona, se richiesto.

La lavoratrice ed il lavoratore inquadrata/o in questa categoria ha responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro e delle attività direttamente svolte.

Le aree di attività sono quelle dei servizi generali, tecnici, amministrativi, sanitarie, socio-assistenziale, educativi e di accoglienza.

Sono compresi nella categoria "D" i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni: assistente amministrativo (ex impiegato di concetto) infermiere animatore con titolo, insegnante con titolo, educatore professionale, fisioterapista, psicomotricista, logopedista, terapeuta occupazionale, massofisioterapista non vedente, responsabile didattica, assistente sociale.

Titolo di studio: diploma di scuola secondaria superiore e laurea di primo livello per le figure prescritte dalla legge (terapeuta, educatore, infermiere, assistente sociale, logopedista).

### **Categoria E**

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

- conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio professionali conseguiti, ove richiesti,
- l'esecuzione di funzioni assistenziali e didattiche il cui svolgimento presuppone competenza, capacità e responsabilità professionale da esplicarsi nel settore in cui operano, nonché in équipes interdisciplinari ed in generale nell'organizzazione del lavoro, attuazione di programmi e collaborazione alla loro formulazione, con particolare riferimento alla attuazione dei programmi riabilitativi, al raggiungimento della ottimizzazione dei servizi nonché al mantenimento dei rapporti esterni ed interni conformemente al ruolo ricoperto, secondo le direttive ricevute;
- lo svolgimento di formazione permanente del personale, di facilitazioni del lavoro di équipes, il cui svolgimento presuppone una elevata, qualificata ed approfondita competenza e capacità professionale, nonché un costante aggiornamento nella propria disciplina;
- l'esecuzione di attività finalizzate all'attuazione dei programmi in conformità agli indirizzi generali formulati dall'Amministrazione comportanti specifica ed approfondita competenza e capacità professionale, nonché costante aggiornamento nella propria disciplina;

Tale posizione è caratterizzata dal rilevante apporto per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, di cui si ha la piena responsabilità.

L'attività esercitata è soggetta a controlli periodici.

Per l'accesso è richiesto il diploma di laurea e/o titolo abilitante all'esercizio della professione.

Sono compresi nella categoria "E" le lavoratrici e i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni: direttore corsi di formazione professionale, responsabile area tecnico- sociale, psicologo, pedagogo, responsabile unità operativa complessa.

### **Categoria F**

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura e che richiedono competenza progettuale e gestionale, nonché pianificazione e

previsione nell'ambito di sole direttive generali in applicazione degli indirizzi formulati dall'azienda al fine di conseguire gli obiettivi prefissati.

Titolo di studio: diploma, laurea e/o titolo abilitante all'esercizio della professione.

Sono compresi nella categoria "F" i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni dirigenziali: responsabile di funzione, direttore amministrativo, direttore sanitario (nelle more della definizione delle figure dirigenziali e sanitarie).

#### *Art.38-ter*

##### *Norma di progressione economica nella categoria*

L'inquadramento del personale nelle posizioni economiche superiori rispetto a quella di primo inquadramento, nell'ambito della medesima categoria, si potrà realizzare in stretto rapporto con la realtà effettiva dell'organizzazione aziendale e nei limiti delle disponibilità economico-finanziarie aziendali, sulla base dei percorsi lavorativi formativi di riqualificazione e di aggiornamento.

La progressione economica interna alla categoria, verrà disciplinata dalla contrattazione integrativa a livello aziendale.

In mancanza di contrattazione integrativa, intervenuta entro il 31 dicembre 2005 e comunque, fino alla definizione della stessa, la progressione economica orizzontale avverrà come segue:

##### *Per le categorie A, B e C*

- il passaggio dalla posizione economica 1 (cui saranno inquadrati i nuovi assunti) alla posizione economica 2 avverrà dopo tre anni di servizio effettivamente prestato con inquadramento nella medesima posizione;
- il passaggio dalla seconda alla terza posizione economica avverrà dopo quattro anni di servizio effettivamente prestato con inquadramento nella medesima posizione.

La progressione economica orizzontale si realizza in assenza di provvedimenti disciplinari (superiori al rimprovero verbale) nel periodo considerato.

I tempi su indicati sono ridotti, rispettivamente, a diciotto mesi e ventiquattro mesi, nel caso in cui, nel periodo considerato, il lavoratore faccia rilevare un basso tasso di assenteismo da definirsi in sede di contrattazione aziendale e/o territoriale.

##### *Per le categorie D e E*

- il passaggio dalla posizione economica 1 (cui saranno inquadrati i nuovi assunti) alla posizione economica 2 avverrà dopo quattro anni di servizio effettivamente prestato con inquadramento nella medesima posizione;
- il passaggio dalla seconda alla terza posizione economica avverrà dopo sei anni di servizio effettivamente prestato con inquadramento nella medesima posizione.

La progressione economica orizzontale si realizza in assenza di provvedimenti disciplinari (superiori al rimprovero verbale) nel periodo considerato.

I tempi su indicati sono ridotti, rispettivamente, a due anni e tre anni, nel caso in cui, nel periodo considerato, il lavoratore faccia rilevare un basso tasso di assenteismo da definirsi in sede di contrattazione aziendale e/o territoriale.

Per il passaggio dalla terza posizione economica alle posizioni economiche successive, la progressione orizzontale potrà realizzarsi, senza automatismi, solo ed esclusivamente sulla base di appositi accordi decentrati che tengano conto dei seguenti criteri:

- percorso lavorativo, formativo, di riqualificazione e/o di aggiornamento che dovranno permettere, tra l'altro, la verifica dell'avvenuta acquisizione di competenze che consentano la loro valorizzazione, anche attraverso l'assunzione di maggiore autonomia e responsabilità, e che possano trovare concreta utilizzazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale

Il passaggio da una posizione economica all'altra, per effetto del presente articolo, determina l'assorbimento degli elementi retributivi aggiuntivi (ad es.: eventuali assegni ad personam riassorbibili, E.R.C.), 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.

Nella posizione economica n.5 delle categorie A, B, C, D e E viene inquadrato il personale cui viene conferito, con atto scritto, incarico di referenza o di coordinamento di reparto, settore, unità organizzativa etc.; alla posizione economica n.6 accede il dipendente che abbia effettivamente svolto almeno per 10 anni di ininterrotto servizio le mansioni di coordinamento.

In considerazione della forte rilevanza dell'elemento fiduciario su base personale e salvo patto contrario risultante da atto scritto, l'incarico di coordinamento deve intendersi conferito per una durata determinata (di norma non superiore a 3 anni) ed è rinnovabile senza limitazioni; in caso di mancato rinnovo o revoca dell'incarico il lavoratore mantiene la posizione economica raggiunta.

Si chiarisce che sulla base dei criteri definiti nei commi precedenti del presente articolo, alla contrattazione aziendale è delegata la possibilità di consentire la progressione economica orizzontale, nell'ambito della stessa categoria, con l'accesso alle posizioni economiche dalla quarta in poi, del personale in possesso di particolari requisiti, pur in assenza di incarico di coordinamento.

#### *Art.38-quater*

##### *Norma generale di inquadramento*

All'atto dell'assunzione i dipendenti vengono inquadrati nella categoria ad essi spettante sulla base della declaratoria e dei profili di cui all'articolo 38-bis.

Nell'eventualità venissero emanati da parte degli organi di governo nazionali e regionali nuovi profili professionali per il comparto socio-sanitario-assistenziale-educativo, le parti sottoscrittenti il presente CCNL si riuniranno per definire, sulla base della declaratoria di cui all'articolo 38-bis, l'inquadramento conseguente delle lavoratrici e dei lavoratori.

In primo luogo la suddetta verifica viene in questa sede realizzata per la figura dell'O.S.S., il cui inquadramento iniziale nella posizione economica C1, indicata nell'articolo 38-bis, viene individuata in funzione dello specifico percorso formativo previsto per questo profilo professionale, laddove esistente.

I profili professionali non specificatamente collocati nelle diverse categorie saranno inquadrati, previa verifica tra le parti in ambito aziendale, sulla base dell'insieme di capacità professionale, autonomia, responsabilità ed eventuali titoli di studio o professionali richiesti, individuate dai profili professionali già previsti per ogni categoria di inquadramento.

Il personale in servizio alla data di stipula del presente CCNL viene inserito nel nuovo sistema di classificazione sulla base della declaratoria professionale, secondo la tabella di equivalenza tra vecchi e nuovi profili professionali di cui all'allegato n.1 e sulla base dei trattamenti economici in godimento, senza che ciò comporti alcun mutamento o riduzione nelle mansioni sino a tal momento svolte; i nuovi inquadramenti avranno decorrenza dal 01 gennaio 2005.

Il personale cui è stato attribuito un incarico di coordinamento, prima inquadrato nella categoria C/2 sarà inquadrato nella nuova posizione D/5 o D/6, in ragione dell'anzianità di servizio prestato con l'incarico.

Il sistema di inquadramento introdotto dal presente CCNL sostituisce tutti gli accordi collettivi precedenti.

#### *Art. 39*

##### *Mansioni e variazioni temporanee delle stesse*

La lavoratrice o il lavoratore ha diritto all'esercizio delle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti a norma dell'art. 13 della legge del 20 maggio 1970 n. 300.

La lavoratrice o il lavoratore, purchè in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fatte salve le attribuzioni del responsabile del servizio, può essere temporaneamente assegnata/o a 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 medesimo. Tale assegnazione dovrà risultare da atto scritto qualora superi i 3 giorni.

Alla lavoratrice o al lavoratore chiamata/o a svolgere mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla sua, deve essere corrisposta in ogni caso e per tutta la durata della sua esplicazione una retribuzione non inferiore a quella percepita maggiorata della differenza di posizione economica fra la qualifica superiore medesima e quella di inquadramento, nonché delle differenze afferenti i restanti istituti contrattuali salariali.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, che debbono risultare da atto scritto, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratrice o di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi consecutivi, semprechè la lavoratrice o il lavoratore sia in possesso del titolo professionale ove richiesto.

#### *Art. 40*

##### *Cumulo delle mansioni*

Alle lavoratrici ed ai lavoratori che sono assegnati alla esplicazione di 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 quest'ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo.

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 ed al lavoratore la differenza tra la posizione economica pertinente alla mansione superiore e a quella di inquadramento.

#### *Art. 41*

##### *Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica*

Le amministrazioni nel caso in cui la dipendente o il dipendente venga riconosciuta/o fisicamente inidonea/o in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica dall'ufficio sanitario competente, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno nel rispetto del potere organizzatorio delle aziende, ogni utile tentativo di recupero della dipendente o del dipendente, dietro sua richiesta, in funzioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, ove esista in organico la possibilità di tale utilizzo, in relazione alle coperture dei posti vacanti e comunque compatibilmente con le capacità residuali della lavoratrice o del lavoratore, garantendo il trattamento previsto dalla legislazione vigente.

## **TITOLO VII** **ORARIO DI LAVORO**

#### *Art. 42*

##### *Orario di Lavoro*

In applicazione dell'art.3, comma 2°, del D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66, e fatto salvo quanto diversamente concordato in sede locale, l'orario "normale" di lavoro settimanale, riferito alla durata media di ogni semestre solare, è fissato in 36 ore.

Per le dipendenti ed i dipendenti inquadrati/i nelle categorie E e F l'orario "normale" settimanale è fissato in 38 ore.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio.

In applicazione dell'art.4 del D.Lgs. n.66/2003 e fatto salvo quanto diversamente concordato in sede locale, fermo restando che l'orario normale di lavoro è fissato in 36 ore settimanali, l'orario massimo settimanale non può superare le 48 ore di media, compreso il lavoro straordinario.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art.4, comma 4°, del D.Lgs. n.66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di sei mesi.

Le parti convengono che qualora intervengano disposizioni legislative in materia di durata dell'orario di lavoro si rincontreranno al fine di riportare alle stesse i contenuti del presente articolo.

#### *Art. 43*

##### *Riposo settimanale*

Tutte le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto a una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente deve coincidere con la domenica.

Per il personale che opera su tre o quattro turni, nell'arco delle 24 ore, il riposo settimanale inizia il giorno successivo a quello di fine turno.

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.

#### *Art. 44*

##### *Paga giornaliera e oraria*

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

- retribuzione tabellare (categoria e posizione economica);
- retribuzione individuale di anzianità ove acquisita;
- eventuale assegno ad personam;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto alla dipendente od al dipendente.

L'importo della paga oraria è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6 o, per i dipendenti inquadrati nelle posizioni E ed F, per 6,34.

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 esplicata, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

#### *Art. 45*

##### *Pronta disponibilità*

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità della dipendente e del dipendente e dall'obbligo della stessa e lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata.

La valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione di tale istituto nonché le modalità dello stesso sono demandate al rapporto tra le parti in sede aziendale.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 46 del presente CCNL, 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 €21,00 lorde per ogni 12 ore. Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minima 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.

Di norma non possono essere previste per ciascuna dipendente o per ciascun dipendente più di 8 turni di pronta disponibilità al mese.

## **TITOLO VIII** **FESTIVITA' E FERIE**

### *Art. 46*

#### *Festività*

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) Anniversario della Liberazione (25 aprile)
- 4) Lunedì di Pasqua
- 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 (una giornata nell'anno a prescindere dalla sede di assegnazione).

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al precedente art. 44.

Le lavoratrici ed 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 sentita/o l'interessata/o.

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

### *Art. 47*

#### *Ferie*

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi per anno solare, corrispondenti a 180 ore e 190 ore per i lavoratori con orario settimanale rispettivamente di 36 ore e di 38 ore.

In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al precedente art. 44.

Alla lavoratrice ed al lavoratore che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non aver compiuto un'anno intero di servizio spetterà, per ogni mese di servizio prestato 1/12 dei giorni spettanti a norma del 1° comma del presente articolo.

Le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

La dipendente ed il dipendente hanno diritto per ciascun anno, in sostituzione delle festività sopresse, a quattro giornate da aggiungersi alle ferie, da fruirsi entro l'anno solare.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali sulla base dei criteri fissati entro il primo trimestre di ogni anno di attività, garantendo

possibilmente a tutte ed a tutti un periodo compreso tra il 01 giugno ed il 30 settembre, non inferiore a giorni 15, sentita/o l'interessata/o.

Le rimanenti ferie devono essere godute anche su richiesta della lavoratrice o del lavoratore e sono assegnate dall'Amministrazione in qualunque momento dell'anno in relazione alle esigenze di servizio

Le chiusure annuali dei presidi, stabilite dall'Associazione, sono computate nelle ferie, fatte salve le quattro giornate di cui al comma precedente, che potranno essere fruite in altro periodo, scelto dalla dipendente o dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e dall'Amministrazione.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento delle ferie; le ferie devono essere godute preferibilmente entro ciascun anno.

## **TITOLO IX** **PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

### *Art. 48*

#### *Permessi e recuperi*

Alla lavoratrice ed al lavoratore, fatte salve l'esigenze di servizio, possono essere concessi dall'Ente, 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 4 (quattro) giornate di cui all'art. 46 (Ferie) del presente CCNL,.

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

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'azienda provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante alla lavoratrice e al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

### *Art. 49*

#### *Congedo matrimoniale*

La lavoratrice ed il lavoratore che abbiano superato il periodo di prova, in occasione del matrimonio, hanno diritto ad un periodo di permesso retribuito, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, decorrenti dal primo giorno lavorativo immediatamente successivo al matrimonio stesso, se la cerimonia avviene in giornata non lavorativa, ovvero dal giorno stesso del matrimonio se questo avviene in giorno feriale.

### *Art. 50*

#### *Tutela della maternità*

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri si fa riferimento alle leggi 30 dicembre 1971 n. 1204, 9 dicembre 1977 n. 903 e 8 marzo 2000 n.53.

### *Art. 51*

#### *Donazione sangue o sue componenti o di midollo*

La lavoratrice ed il lavoratore che donano sangue o sue componenti o midollo hanno diritto al trattamento previsto dalla normativa di legge vigente.

*Art. 52*

*Chiamata e richiamo alle armi, servizio civile*

Il lavoratore chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza della anzianità di servizio semprechè si sia messo a disposizione dell'azienda nel termine di 30 gg. di cui all'art. 3 del d.l. c.p.s. 13 settembre 1946 n. 303.

La lavoratrice ed il lavoratore in servizio civile secondo le norme vigenti hanno diritto, conformemente alle leggi in vigore, alla conservazione del posto secondo le disposizioni del citato d.l. c.p.s. 13 settembre 1946 n. 303.

*Art. 53*

*Aspettativa non retribuita*

Alla lavoratrice ed al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concessa, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione per un periodo massimo di 6 (sei) mesi rinnovabile per una sola volta nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 5% delle dipendenti e del totale dei dipendenti in organico. La lavoratrice ed il lavoratore in aspettativa non retribuita con diritto alla conservazione del posto potrà essere sostituita/o

*Art. 54*

*Permessi per gravi motivi*

In caso di decesso della moglie, del marito, della convivente o del convivente risultante dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei suoceri, spetta alla lavoratrice o al lavoratore un permesso retribuito limitatamente a 5 (cinque) giorni consecutivi.

Per gravi e documentati motivi possono essere concessi dall'Amministrazione permessi retribuiti per un massimo di cinque giorni nell'arco dell'anno.

*Art. 55*

*Trattamento spettante alle lavoratrici ed ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum*

Il trattamento della lavoratrice e del lavoratore impegnata/o nei seggi elettorali in qualità di presidente, scrutatrice, scrutatore o segretaria o segretario di seggio e il rappresentante di lista è regolato dalla normativa vigente in materia.

Per l'esercizio del diritto di voto alle lavoratrici ed ai lavoratori con residenza extraregionale sarà concesso un permesso non retribuito di giorni 1 (uno).

*Art. 56*

*Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori disabili*

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori disabili si fa riferimento alla legge 5 febbraio 1992 n. 104.

*Art.57*

*Tutela dei dipendenti e delle dipendenti che usufruiscono dei permessi  
ex legge n.104/92 per loro familiari*

I permessi di astensione dal lavoro ai sensi della Legge n.104/92, programmabili, devono essere concordati preventivamente con l'amministrazione, con cadenza almeno semestrale, per consentire una migliore organizzazione del lavoro.

**TITOLO X**  
**DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE**

*Art. 58*

*Diritto allo studio*

Le lavoratrici ed i lavoratori studenti, iscritte e iscritti frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titolo di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere ammesse/i in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerate/i dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali.

Le lavoratrici ed i lavoratori, compresi quelli universitari, hanno diritto a usufruire di permessi retribuiti, nella misura strettamente necessaria, per sostenere le prove d'esame.

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

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano sostenuti con esito non favorevole per più di una volta nello stesso anno accademico.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione ai corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Nel rispetto delle quote e percentuali suddette il diritto di questione è riferito anche alla partecipazione a corsi finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative alle persone socialmente svantaggiate definiti anche con il concorso delle OO.SS.

*Art.59*

*Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale*

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale in servizio, potranno usufruire di permessi retribuiti individuati fino a un massimo di 150 ore annue. Ove l'Amministrazione, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.

In sede di confronto aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

In tale ambito le parti potranno altresì definire idonei processi formativi prevedendo anche la possibilità del superamento dei tetti indicati.

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

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

**TITOLO XI**  
**TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE, AMBIENTE DI LAVORO**

*Art. 60*

*Trattamento economico di malattia ed infortunio*

In caso di assenza per malattia ed infortunio la lavoratrice ed il lavoratore deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, l'Amministrazione secondo le rispettive competenze e trasmettere l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data di rilascio.

Il datore di lavoro, è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia, inoltre, se la malattia è riconosciuta ed assistita dall'INPS, e l'infortunio dall'INAIL, il datore di lavoro, è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

a) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di tre anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso. Si fa salva ogni eventuale modifica che potrà avvenire a livello legislativo o di accordi interconfederali in materia. Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve comunque essere superiore a quello che la lavoratrice ed il lavoratore avrebbero percepito al netto se avessero lavorato, a titolo di emolumenti, stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione della integrazione va corrisposta in base alle norme di legge.

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite di diciotto mesi complessivi nell'arco di un triennio.

b) il 100% della retribuzione globale fino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL con conseguente obbligo della lavoratrice e del lavoratore di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che la lavoratrice o il lavoratore avrebbero percepito al netto se avessero lavorato a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili.

Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Nel caso in cui l'infortunio o malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Amministrazione a recuperare dal terzo 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 ed i lavoratori affetti da TBC si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

I dipendenti sono tenuti, non appena a conoscenza, a comunicare all'azienda la durata del periodo di malattia ed il giorno di rientro al lavoro, al fine di programmare al meglio le sostituzioni nell'interesse esclusivo del servizio a favore degli utenti.

*Art. 61*

*Assicurazioni ed infortuni sul lavoro*

L'Amministrazione è tenuta ad assicurare le lavoratrici ed i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti.

*Art. 62*

*Tutela della salute ed ambiente di lavoro*

In attuazione dei contenuti del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 "attuazione della direttiva 89/391 CEE, 89/654CEE, 89/656 CEE, 90/269 CEE, 90/270 CEE, 90/394 CEE e 90/679

CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro” è istituita a livello aziendale la figura di rappresentante per la sicurezza.

Per l’espletamento delle funzioni della rappresentante o del rappresentante per la sicurezza è riconosciuto uno specifico monte ore annuo retribuito di un’ora per addetto.

Le parti entro tre mesi dalla firma del presente CCNL, si incontreranno per definire, in coerenza con i contenuti del citato Decreto Legislativo, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza nonché quant’altro a ciò riferito.

#### *Art. 63*

##### *Superamento delle barriere architettoniche*

In attuazione dell’art. 24 della legge 5 febbraio 1992 n. 104 i singoli Enti illustreranno alle rappresentanze sindacali, entro 1 anno dalla firma del presente CCNL, i progetti conformi alla normativa e finalizzati all’eliminazione delle barriere architettoniche, comprensivi della previsione dei tempi di attuazione che dovranno essere realizzati entro un ulteriore anno.

## **TITOLO XII** **RETRIBUZIONE**

#### *Art. 64*

##### *Elementi della retribuzione*

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

- retribuzione tabellare (categoria e posizione economica);
- retribuzione individuale di anzianità ove acquisita;
- eventuale assegno ad personam;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto alla dipendente od al dipendente.

#### *Art. 65*

##### *Inquadramenti e conseguenti retribuzioni*

La tabella “A”, di seguito esposta, contiene gli elementi retributivi di base di cui al precedente art.64, con riferimento alla categoria e posizione economica, in vigore dal 1° gennaio 2005, con l’indicazione dei corrispondenti trattamenti economici riferiti alle posizioni economiche precedentemente in vigore (colonne F, G e H), per i lavoratori in forza alla data di stipula del presente CCNL, per i quali si deve procedere al reinquadramento, in applicazione del precedente articolo 38-quater.

**TABELLA "A"**  
**Retribuzione in vigore dal 1 gennaio 2005**

Nuove Retribuzioni Tabellari in vigore dal 01/01/2005					Retribuzione in vigore dal 01/01/2005				
A	B	C	D	E	F	G	H	I	L
Nuova P/E	Paramet ro	Valore punto	Sipendio Mensile	Sipendio Annuo	Vecchia P/E	Retrib. Tab.annua 31/12/01	Accordo 5/5/04 8,2%	E.R.C.	Ad personam non rias- sorbibile
A1	100	9,5545	955	11.465				0	
A2	103	9,5545	984	11.809				0	
A3	106	9,5545	1.013	12.153	A1	11.295	12.221	68	
A4	111	9,5545	1.061	12.727	A2	12.265	13.271	544	
A5	116	9,5545	1.108	13.300				0	
A6	121	9,5545	1.156	13.873				0	
B1	106	9,5545	1.013	12.153				0	
B2	111	9,5545	1.061	12.727				0	
B3	116	9,5545	1.108	13.300				0	
B4	121	9,5545	1.156	13.873	A3	13.285	14.374	501	
B5	126	9,5545	1.204	14.446				0	
B6	133	9,5545	1.271	15.249				0	
C1	116	9,5545	1.108	13.300				0	
C2	121	9,5545	1.156	13.873				0	
C3	126	9,5545	1.204	14.446	A4	14.111	15.269	822	
C4	133	9,5545	1.271	15.249	B1	15.109	16.348	1.099	
C5	141	9,5545	1.347	16.166				0	
C6	150	9,5545	1.433	17.198				0	
D1	133	9,5545	1.271	15.249				0	
D2	141	9,5545	1.347	16.166				0	
D3	150	9,5545	1.433	17.198	B2	16.236	17.567	369	
D4	159	9,5545	1.519	18.230	C1	16.582	17.941	0	
D4	159	9,5545	1.519	18.230	C2	17.593	19.036	806	289
D5	168	9,5545	1.605	19.262	C2	17.593	19.036	0	0
D6	182	9,5545	1.739	20.867	C2	17.593	19.036	0	0
E1	141	9,5545	1.347	16.166				0	
E2	150	9,5545	1.433	17.198				0	
E3	159	9,5545	1.519	18.230	D1	18.910	20.460	2.230	
E4	168	9,5545	1.605	19.262	D2	22.455	24.297	5.035	
E5	182	9,5545	1.739	20.867				0	
E6	193	9,5545	1.844	22.128				0	
F1	159	9,5545	1.519	18.230				0	
F2	168	9,5545	1.605	19.262				0	
F3	182	9,5545	1.739	20.867				0	
F4	209	9,5545	1.997	23.963				0	
F5	232	9,5545	2.217	26.600	D3	29.463	31.879	5.279	
F6	280	9,5545	2.675	32.103	D4	37.828	40.930	8.826	

Al personale in forza alla data del 5 maggio 2004 compete, con decorrenza 01 gennaio 2005, la retribuzione tabellare annua, specificata nella colonna "E", l'E.R.C. indicato nella colonna "I" e l'assegno ad personam non riassorbibile di colonna "L".

Tutti i valori sono indicati nella loro misura annua; le retribuzioni mensili si ottengono dividendo per dodici i valori indicati alle colonne E, I e L.

I lavoratori con mansioni di tecnici della riabilitazione con diploma di laurea o titolo equipollente (terapista, logopedista, psicomotricista, assistente sociale, infermiere, educatore professionale) inquadrati nella precedente posizione economica C/2, in conseguenza di precedenti accordi aziendali, ora inquadrati nella nuova posizione D/4, mantengono la differenza di retribuzione, rispetto alla vecchia posizione economica, a titolo di assegno ad personam non riassorbibile, indicato in colonna L.

All'atto dell'assunzione, al personale con qualifica di terapista, infermiere e di O.S.S., inquadrato nella prima posizione economica delle rispettive categorie, sarà riconosciuto un elemento retributivo di primo inquadramento, da intendersi interamente assorbibile al momento della progressione orizzontale, nella seconda posizione economica della medesima categoria, stabilito nella misura annua, lorda, di seguito indicata:

- a) per l'O.S.S. euro 288,00;
- b) per il terapista e l'infermiere euro 850,00.

#### *Art.65-bis*

##### *Elemento retributivo aggiuntivo per incarichi a tempo*

Al personale inquadrato nelle posizioni economiche 5 e 6 di tutte le categorie cui viene conferito, per iscritto, uno specifico incarico di referenza o coordinamento di reparto, settore, unità organizzativa, area o funzione, compete un elemento retributivo mensile, per dodici mensilità, dovuto solamente per tutto il tempo di durata dell'incarico.

L'elemento retributivo dovrà essere graduato in ragione della complessità delle mansioni affidate (ad es.: responsabilità dell'incarico, dimensione e complessità delle risorse affidate, dimensione della struttura) e dovrà risultare dall'atto scritto con cui viene attribuito l'incarico, tenendo presente i valori minimi e massimi indicati nella tabella che segue:

<b>Categoria</b>	<b>Valore minimo</b>	<b>Valore massimo</b>
<b>A</b>	100	987
<b>B</b>	108	1.072
<b>C</b>	121	1.200
<b>D</b>	144	1.430
<b>E</b>	156	1.549
<b>F</b>	199	1.974

L'indennità deve intendersi omnicomprensiva e quindi esclusa dal computo di tutti gli altri istituti normativi e contrattuali (ferie, 13°, Tfr etc..).

Per il solo personale direttivo, inquadrato nelle posizioni economiche D/5, D/6 e seguenti, l'indennità si intenderà compensativa, in via forfetaria, anche dell'eventuale lavoro straordinario prestato sempre che sia di valore non inferiore a 350,00 euro mensili.

#### *Art. 66*

##### *Retribuzione individuale di anzianità*

Rimangono congelati gli importi eventualmente in godimento da ciascuna/o dipendente maturati a tale titolo alla data di stipula del presente CCNL. Tali quote saranno corrisposte alle ed agli aventi diritto a titolo di assegno alla persona non riassorbibile sotto la voce "retribuzione individuale di anzianità".

*Art. 67*

*Lavoro straordinario*

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare le 180 ore annue per dipendente.

Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro.

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Il tetto annuo di ore straordinarie è utilizzabile secondo criteri definiti nell'ambito del confronto tra le parti in sede aziendale.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale, come definito dall'art.42.

Il lavoro straordinario sarà retribuito da una quota oraria della retribuzione in atto maggiorata del 20%. Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge, la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%. Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 46 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Previo accordo tra le parti il lavoro straordinario può essere compensato con un riposo sostitutivo.

Il lavoro straordinario deve essere autorizzato preventivamente per iscritto, espressamente dall'Amministrazione.

*Art. 68*

*Trattamento economico al passaggio alla categoria superiore*

In caso di passaggio a categoria superiore il nuovo inquadramento retributivo verrà effettuato con la attribuzione della retribuzione in godimento maggiorata della differenza tra il valore iniziale della nuova categoria ed il valore iniziale di quella di provenienza.

La differenza, denominata "Erc", deve intendersi riassorbibile ai sensi dell'art.38-ter.

*Art. 69*

*Assegni familiari o aggiunta di famiglia*

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

*Art. 70*

*Indennità*

Alla lavoratrice ed al lavoratore, ove ne ricorrano i requisiti, spetta la seguente indennità lorda:

a) indennità per servizio notturno e festivo. Al personale dipendente il cui turno di servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di € 2.50 lorde per ogni ora di servizio prestato fra le ore 22.00 e le ore 6.00.

Per il servizio di turno prestato in giorno festivo compete una indennità di €16,00 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a €8,00 lorde se le prestazioni fornite sono di durata pari o inferiori alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore.

Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singola/o dipendente.

*Art. 71*

*Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga*

La retribuzione deve essere corrisposta alla lavoratrice ed al lavoratore in una data stabilita, comunque non oltre il 10° 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 dell'Ente, il nome e la qualifica della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

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

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione l'amministrazione è tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati.

Resta comunque la possibilità da parte della lavoratrice e del lavoratore di avanzare eventuali reclami in qualsiasi momento per irregolarità riscontrate.

#### *Art. 72*

##### *Tredicesima mensilità*

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, composta di uno stipendio base annuo come da inquadramento diviso dodici e della retribuzione individuale di anzianità, di cui all'art. 66.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio o salario.

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

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

#### *Art. 73*

##### *Mensa e vitto*

E' fatto obbligo alle unità operative con più di 160 dipendenti di istituire il servizio mensa.

Le operatrici e gli operatori che accompagnano e/o assistono i soggetti a mensa sono considerate/i a tutti gli effetti in servizio e qualora consumino contestualmente loro stessi il pasto non sono tenuti ad alcun rimborso.

I dipendenti che usufruiscono della mensa sono tenuti al rimborso nella misura di € 2,30 (due/trenta) a pasto.

#### *Art. 74*

##### *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.

La spesa relativa, compresa quella della manutenzione ordinaria, è a carico dell'Amministrazione.

Alle dipendenti ed ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### *Art. 75*

##### *Missioni e trasferte*

Alle lavoratrici ed ai lavoratori comandate o comandati in servizio fuori sede in località distanti oltre 20 Km. spetta, oltre al riconoscimento del tempo di percorrenza come orario di servizio il rimborso delle spese così riconosciute:

- vitto: fino ad un massimo di €15,50 per ogni pasto e €2,06 per colazione;
- alloggio: albergo di categoria massima "tre stelle" fino ad un massimo di €72,30";
- mezzi di locomozione: treno – 1<sup>a</sup> classe ed eventuale supplemento rapido ed in caso di vagone letto il singolo o T2; mezzo proprio, se autorizzato, rimborso di 1/5 del costo della benzina più

eventuale pedaggio autostradale. Le trasferte e le modalità del viaggio dovranno essere preventivamente autorizzate e concordate.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori che svolgono attività per prestazioni extramurali e/o domiciliari e che usino il proprio mezzo, previamente autorizzato, è corrisposto un rimborso chilometrico considerato tra la sede del Centro e/o dell'ambulatorio ed il rientro, pari ad 1/5 del costo della benzina.

#### *Art. 76*

##### *Attività di soggiorno*

Alle lavoratrici ed ai lavoratori impiegate/i in attività di soggiorno spetta il trattamento definito nell'ambito del rapporto tra le parti, in sede aziendale.

#### *Art. 77*

##### *Trattamento di fine rapporto*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente con la qualifica impiegatizia deve essere corrisposta una indennità di anzianità sino al 31 maggio 1982 nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio.

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 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 31.12.71 al 30.12.72;
- 2) 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.72 al 29.11.73;
- 3) 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30.11.73 al 30.12.73;
- 4) 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.73.

Per il personale impiegatizio l'indennità di anzianità dovuta è commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31.12.73 al 31.5.1982.

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.

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

Le voci che rientrano nel TFR 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.

#### *Art. 78*

##### *Premio di incentivazione*

Il premio è articolato come segue:

a tutto il personale, a partire dal 1° luglio 2005 (erogazione luglio 2006) compete un premio, annuo lordo, di euro 414,00.

Tale premio compete per intero se, nell'arco dell'anno che va dal 1° luglio al 30 giugno, il personale effettua almeno 258 giorni di presenza.

Per ogni giorno di mancata presenza, detto premio è ridotto in ragione di euro 13,00 giornaliera.

Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate:

- permessi straordinari retribuiti, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, il ricovero ospedaliero documentato, l'infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.

Ai fini del conteggio dei giorni di presenza, le ferie e le festività, ancorché non usufruite nel periodo 1° luglio - 30 giugno debbono essere considerate come godute.

Il premio sarà erogato in un'unica soluzione congiuntamente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno.

Ai fini del computo delle presenze di cui al presente articolo si fa riferimento a sei giornate lavorative.

Per le lavoratrici ed i lavoratori assunte/i successivamente al 1° luglio il numero di giornate di presenza ed il corrispondente premio verrà erogato in proporzione.

Per ogni giorno di presenza oltre le 258 giornate annue e fino a 267 giornate viene corrisposto un premio di incentivazione pari a €13,00 giornaliera.

### **TITOLO XIII** **PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE**

#### *Art. 79*

##### *Tentativo di conciliazione*

La lavoratrice/lavoratore e le Associazioni possono promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, il tentativo di conciliazione valido anche ai fini previsti dall'art. 410 del cod. proc. civile.

La commissione è composta da due membri, uno per ciascuna delle parti.

A tal fine l'Organizzazione sindacale cui è stato conferito mandato da parte del lavoratore e l'AIAS nomineranno, entro trenta giorni dalla sottoscrizione di questo contratto, un rappresentante ciascuno per costituire la commissione di conciliazione sindacale con competenza territoriale provinciale, che avrà sede presso l'Organizzazione sindacale o presso altra sede che sarà congiuntamente indicata nel predetto termine.

La richiesta deve essere comunicata dal richiedente all'altra parte ed all'organizzazione sindacale.

La Commissione, ricevuta la richiesta, convoca le parti per una riunione da tenersi entro dieci giorni e tenta la conciliazione della controversia. Nella riunione le parti possono essere assistiti da persona o da associazione di sua fiducia.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro sessanta giorni dalla presentazione della richiesta. Trascorso tale termine il tentativo si considera comunque espletato ai sensi dell'art. 37 del D.L.vo 31.3.1998 n.80 ed ai fini dell'art. 412 bis del cod. proc. civ..

Se il tentativo di conciliazione non riesce si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti presenti e dai componenti della Commissione, con l'indicazione sommaria delle ragioni del mancato accordo.

Il processo verbale è redatto in quattro originali, due dei quali vengono immediatamente consegnati a ciascuna delle parti.

Se il tentativo di conciliazione riesce si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione i quali certificano l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.

Il deposito del processo verbale si effettua con le modalità indicate nell'ultimo comma dell'art. 411 del cod. proc. civ..

*Art. 80*

*Commissione paritetica Nazionale*

L'AIAS e le OO.SS. F.P.CGIL, FPS CISL e UIL FPL, firmatarie del CCNL per le dipendenti e i dipendenti dell'Associazione, concordano la costituzione della Commissione Paritetica Nazionale, con sede presso l'AIAS –Sede Nazionale - formata da tre rappresentanti delle OO.SS. F.P.CGIL FIST CISL E UIL Sanità e tre rappresentanti dell'Associazione con il compito di dirimere eventuali controversie interpretative derivanti dall'applicazione in sede locale dei diversi istituti contrattuali. Le due parti contraenti sono abilitate a chiedere, a mezzo di lettera raccomandata, la convocazione della Commissione Paritetica Nazionale che si riunirà entro 15 giorni dalla data della richiesta previo accordo con l'altra parte. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. 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. 21 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni e/o integrazioni 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 una 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 1 mese dalla firma del presente CCNL, un gruppo di lavoro paritetico che potrà avvalersi dell'apporto di esperti competenti in materia.

**NOTE A VERBALE:**

**Numero 1**

Le parti convengono che, qualora in ambito territoriale, attraverso il confronto tra le stesse, si evidenziassero in rapporto con le diverse realtà committenti 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, dovranno essere definiti, a tale livello, percorsi temporali diversamente articolati, eventualmente, anche con il supporto degli organismi nazionali. Analogamente si procederà per le realtà locali che presentano situazioni di crisi aziendale denunciate nel rispetto delle leggi vigenti (Legge n.223/91), durante il periodo di vigenza del presente CCNL.

**Numero 2**

Le parti concordano di verificare l'applicazione dei nuovi rapporti di lavoro, non disciplinati dal presente CCNL, nonché l'armonizzazione del CCNL con gli Accordi Interconfederali che interverranno sulla materia.

**Numero 3**

Le parti si impegnano a verificare gli effetti che i nuovi istituti, introdotti nell'ambito del presente CCNL, produrranno rispetto al fenomeno del micro-assenteismo.

In tal senso, le parti sono sin d'ora impegnate, nell'ambito della negoziazione che si terrà per il rinnovo del CCNL, con riferimento al quadriennio 2006/2009, ad introdurre ulteriori innovazioni tese a scoraggiare l'assenteismo, a tutelare i comportamenti virtuosi e a valorizzare la massima partecipazione al lavoro, anche attraverso la contrattazione in sede locale.

Equivalenza tra vecchi e nuovi profili

Il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto sarà inquadrato nelle categorie e posizioni economiche secondo quanto di seguito concordato:

Categoria A

1. I lavoratori inquadrati nella precedente posizione economica A/1 sono inquadrati nella nuova posizione A/3.
2. I lavoratori inquadrati nella precedente posizione economica A/2 sono inquadrati nella nuova posizione A/4.

Categoria B

3. I lavoratori inquadrati nella precedente posizione economica A/3 sono inquadrati nella nuova posizione B/4

Categoria C

4. I lavoratori inquadrati nella precedente posizione economica A/4 sono inquadrati nella nuova posizione C/3.
5. I lavoratori inquadrati nella precedente posizione economica B/1 sono inquadrati nella nuova posizione C/4.

Categoria D

6. I lavoratori inquadrati nella precedente posizione economica B/2 sono inquadrati nella nuova posizione D/3.
7. I lavoratori inquadrati nelle precedenti posizioni economiche C/1 e C/2 (anche in conseguenza di precedenti accordi aziendali), con mansioni di tecnici della riabilitazione con diploma di laurea o titolo equipollente (terapista, logopedista, psicomotricista, assistente sociale, infermiere, educatore professionale) sono inquadrati nella nuova posizione D/4.
8. Il personale cui è stato attribuito un incarico di coordinamento, prima inquadrato nella categoria C/2 sarà inquadrato nella nuova posizione D/5 o D/6, in ragione dell'anzianità di servizio prestato con l'incarico.

Categoria E

9. I lavoratori inquadrati nella precedente posizione economica D/1 sono inquadrati nella nuova posizione E/3.
10. lavoratori inquadrati nella precedente posizione economica D/2 sono inquadrati nella nuova posizione E/4.

Categoria F

11. lavoratori inquadrati nella precedente posizione economica D/3 sono inquadrati nella nuova posizione F/5.
12. lavoratori inquadrati nella precedente posizione economica D/4 sono inquadrati nella nuova posizione F/6.