

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DELL'A.I.A.S. -  
ASSOCIAZIONE ITALIANA ASSISTENZA SPASTICI  
E DELLE FONDAZIONI E/O CONSORZI AIAS

Il giorno sette settembre duemilaventidue in Roma in via Cipro 4/II  
nella sede nazionale dell'Associazione Italiana per l'Assistenza agli  
Spastici (AIAS) si sono incontrati:

il Presidente Nazionale dell'AIAS dott. Salvatore Nicitra e la  
delegazione dell'AIAS composta dai sigg.ri Giulio Bagnale,  
Domenico D'Agata e Livio Valvano assistiti dall'avvocato Santo Li  
Volsi e dal dott. Antonino Persico

e le rappresentanze delle Organizzazioni sindacali

-UGL Salute, in persona del Segretario Nazionale Gianluca  
Giuliano, dei componenti della delegazione nazionale Camelo Urzi,  
Valerio Franceschini, Giuseppe Mesto, Stefano Tabarelli, Francesco  
Patrociello, Rosa Roccatani, Lino Marrocu, dei componenti delle  
delegazioni territoriali Riccardo Melias, Michele De Rosa, Patrizia  
Napoleone, Stefano Caruso, assistiti dal Segretario Confederale  
UGL Vincenzo Abbrescia

-FIALS (Federazione Italiana Autonomie Locali e Sanità) in persona  
del segretario nazionale Giuseppe Carbone e dei componenti della  
segreteria nazionale Idozia Alessandro e Elena Marrazzi e per la  
Confederazione Confisal il segretario nazionale Giuseppe Carbone;

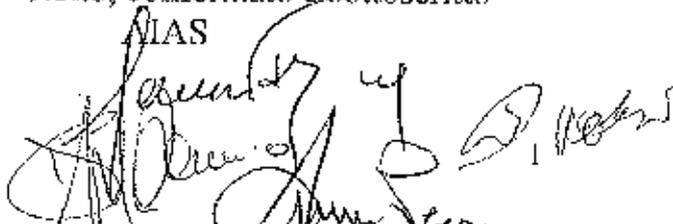
-ISA (Intesa Sindacato Autonomo) in persona del segretario  
generale Carmelo Cassia e della dirigente nazionale sanità pubblica  
e privata Maria Aprile.

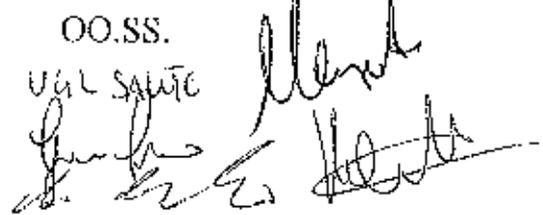
Le parti, concludendo la trattativa, rivisto e collazionato il testo  
approvato nella intesa preliminare del 15 luglio 2022 con la  
sottoscrizione di quest'atto

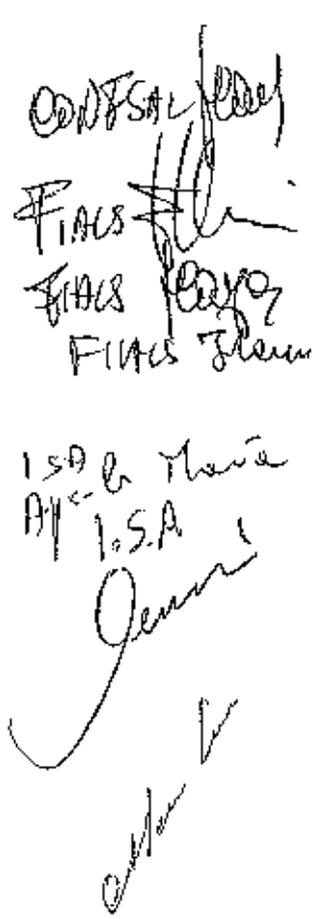
stipulano

il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio dal  
2017 al 2019 che regola il rapporto di lavoro dei dipendenti  
dell'Associazione Italiana Assistenza Spastici (AIAS) e delle  
Fondazioni e dei Consorzi partecipati da Sezioni AIAS nel testo  
allegato con la relativa tabella retributiva che ha decorrenza dal 1°  
agosto 2022 e la tabella dell'indennità *una tantum* a copertura  
risarcitoria del periodo progressivo.

Letto, confermato e sottoscritto

AIAS  


OO.SS.  
UGL SALUTE  


CONFISAL  
FIALS  
FIALS  
FIALS  
ISA Maria Aprile  
ISA  
ISA  
ISA  


CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DELL'A.I.A.S. -  
ASSOCIAZIONE ITALIANA ASSISTENZA SPASTICI  
E DELLE FONDAZIONI E/O CONSORZI AIAS

Il giorno sette settembre duemilaventidue in Roma in via Cipro 4/H  
nella sede nazionale dell'Associazione Italiana per l'Assistenza agli  
Spastici (AIAS) si sono incontrati:

- il Presidente Nazionale dell'AIAS dott. Salvatore Nicitra e la  
delegazione dell'AIAS composta dai sigg.ri Giulio Bagnale,  
Domenico D'Agata e Livio Valvano assistiti dall'avvocato Santo Li  
Volsi e dal dott. Antonino Persico

- le rappresentanze delle Organizzazioni sindacali  
CISL Funzione Pubblica in persona del segretario nazionale della  
Funzione Pubblica Franco Berardi, del coordinatore nazionale del  
Terzo Settore Massimiliano Marzoli e di Lorenzo Geraci;  
UIL Federazioni Poteri Locali in persona del segretario generale  
nazionale Michelangelo Librandi e del responsabile nazionale del  
Terzo Settore Bartolomco Perna.

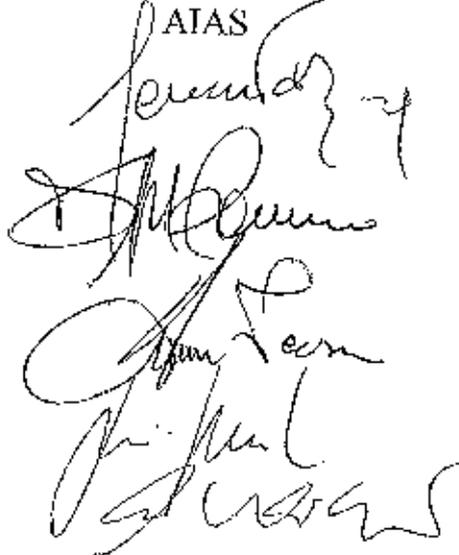
Le parti, concludendo la trattativa, rivisto e collazionato il testo  
approvato nella intesa preliminare del 15 luglio 2022 con la  
sottoscrizione di quest'atto

stipulano

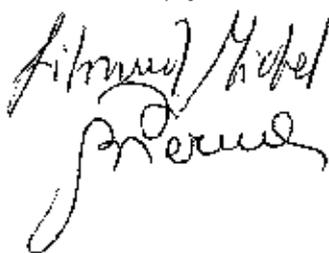
il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio dal  
2017 al 2019 che regola il rapporto di lavoro dei dipendenti  
dell'Associazione Italiana Assistenza Spastici (AIAS) e delle  
Fondazioni e dei Consorzi partecipati da Sezioni AIAS nel testo  
allegato con la relativa tabella retributiva che ha decorrenza dal 1°  
agosto 2022 e la tabella dell'indennità *una tantum* a copertura  
risarcitoria del periodo pregresso.

Letto, confermato e sottoscritto

AIAS

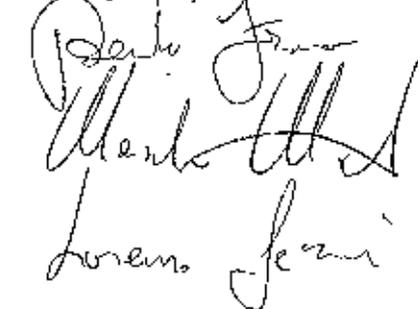


UIL FPL



OO.SS.

CISL FP





*FINALE*

Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o con posta elettronica certificata almeno 3 (tre) mesi prima della sua scadenza.  
Il CCNL, se disdettato, continuerà a produrre tutti i suoi effetti, economici e normativi, fino al 180° giorno successivo alla scadenza contrattuale.

*CONVENSAL*

TITOLO SECONDO

DIRITTI SINDACALI E SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

Art. 4

Diritto di informazione

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, favorendo, altresì uno stabile sistema di relazioni sindacali a tutti i livelli, attraverso la definizione, a livello nazionale, di una parte normativa ed una parte economica comune, demandando al secondo livello decentrato la contrattazione integrativa sulle materie e con le modalità indicate nel presente contratto.

Le sedi di informazione e confronto sono:

**A) Livello nazionale**

Annualmente, di norma entro l'autunno o 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;
- valutare gli effetti, in base al decreto 81/2008, degli effetti dello stress correlato all'ambiente di lavoro;
- promuovere iniziative anche volte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili, con particolare attenzione alle imprese sociali ed allo stress lavoro correlato.

**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;

- acquisire elementi informativi circa i programmi ed i progetti di sviluppo;
- verificare lo stato di definizione e applicazione delle normative regionali;
- 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 e degli Enti di Terzo Settore.

### C) Livello aziendale

Fermo restando le competenze proprie delle amministrazioni, queste forniranno, laddove specificamente richiesto, le informazioni riguardanti l'organico, nei limiti previsti dalla legge sulla riservatezza dei dati personali, l'organizzazione del lavoro e dei servizi, quanto relativo ai rapporti diretti o/o di convenzione o accreditamenti con gli Enti Pubblici 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 nonché di processi o soluzioni di lavoro più adeguate alle mutevoli esigenze dei pazienti ed idonee ad assicurare il più elevato livello qualitativo possibile delle prestazioni. Le parti convengono inoltre di promuovere processi di valorizzazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori anche nell'ottica di un complessivo miglioramento quali-quantitativo delle condizioni di lavoro, del diritto alla conciliazione vita-lavoro e sostegno alla genitorialità.

### Art. 5 Contrattazione

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

- nazionale;
- aziendale o territoriale.

Sono titolari della contrattazione di primo livello (nazionale) le parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Sono titolari della contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale) le RSU / RSA congiuntamente alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente ccnl.

Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale le seguenti tematiche:

- validità ed ambito di applicazione del contratto;
- relazioni sindacali;
- diritti sindacali;
- norme comportamentali e disciplinari;

14 [signature] 3

[various handwritten notes and signatures on the right margin]

SP1445  
pep

Te

19  
A

- ordinamento professionale;
- orario di lavoro;
- permessi, aspettative e congedi;
- formazione professionale;
- trattamento economico.

Costituisce oggetto della contrattazione aziendale o territoriale quanto espressamente attribuitovi dal presente ccnl, nonché 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 territoriali o aziendali potranno prevedere il riconoscimento dell'apporto professionale alla realizzazione dei progetti ovvero al raggiungimento di obiettivi stabiliti tra le parti, sussistendone le condizioni di sostenibilità.

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

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

L'elemento retributivo pertanto avrà caratteristiche di determinabilità in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, dei criteri e delle modalità per la distribuzione preventivamente concordati, sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di esecuzione dei progetti.

Costituiscono oggetto della contrattazione di secondo livello regionale/territoriale:

- confronto in relazione all'impatto dei modelli del Welfare a livello regionale;
- interventi per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro a livello regionale;
- interventi applicativi della legislazione regionale nelle materie e nei settori disciplinati dal presente CCNL;
- monitoraggio del livello di applicazione del CCNL a livello regionale;
- andamento occupazionale del settore a livello regionale, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

Costituiscono oggetto della contrattazione di secondo livello aziendale:

- elaborazione di piani di formazione e aggiornamento del personale dipendente;
- interventi per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, nonché per il benessere organizzativo, le buone prassi, lo stress da lavoro correlato.

h  
g. li

cy

g

u

ll  
ll

pep

COMPESAL  
pep

pep

#17445 leg

leg

19  
to  
h

- criteri disciplinanti le attività dei soggiorni;
- modalità per lo svolgimento delle assemblee nei luoghi di lavoro;
- criteri per l'accesso a corsi di qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale e per l'esercizio del diritto allo studio, nonché le modalità di fruizione degli stessi;
- criteri per attuazione di progetti obiettivi;
- modalità di installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori e dell'attività svolta nei confronti degli assistiti, ad eccezione degli strumenti che registrino unicamente gli accessi e le presenze dei lavoratori;
- le pari opportunità, per le finalità e con le modalità stabilite dalla legge;
- le iniziative per facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto della normativa vigente in materia;
- le iniziative ed i provvedimenti nell'ambito del welfare aziendale
- ogni altra materia espressamente demandata dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

leg  
leg

Art. 6

Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

Le Organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il diritto allo sciopero secondo i criteri e le modalità indicate nel presente contratto.

Le parti nei successivi articoli individuano le prestazioni indispensabili e i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle. Inoltre, le parti indicano tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni previste dalla legge n. 146/1990 e successive modificazioni.

1. Servizi essenziali

Ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire le seguenti prestazioni essenziali di assistenza sanitaria.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al punto 1 è garantita, con le modalità di cui al punto 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

Assistenza sanitaria

A) Assistenza socio-sanitaria ai pazienti in coma ovvero in analoghe condizioni di totale dipendenza per le primarie esigenze vitali:

- terapia intensiva, alimentazione forzata, reidratazione;
- servizio trasporto infermi.

B) Assistenza ordinaria:

- prestazioni terapeutiche e riabilitative, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;

leg

leg

leg

leg

CONFEDILC  
leg

leg

leg

leg

#1465 fey

Te

to  
h

- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- le prestazioni medico sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti, minori ed a soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

gh  
g

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche necessari al loro espletamento.

I servizi di cucina dovranno assicurare le esigenze alimentari e dietetiche.

I servizi ausiliari di natura assistenziale dovranno garantire l'igiene personale degli ospiti delle strutture e dei locali ove si svolgono tutte le operative necessarie o complementari all'erogazione dei servizi minimi essenziali garantiti.

### 2. Contingenti di personale

Ai fini di quanto indicato nel punto 1, verranno individuati, in sede aziendale, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili; tali contingenti dovranno essere pari a quelli previsti per le giornate festive.

o

Le parti individueranno, a livello aziendale:

- le categorie e profili professionali che formano i contingenti; per l'assistenza d'urgenza devono essere previsti i diversi profili e categorie normalmente impiegati;
- i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;
- i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

CV  
X

In sede di prima applicazione del presente CCNI, in difetto di accordo aziendale, i singoli Centri provvederanno all'individuazione dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.

Il personale incluso nei contingenti come sopra definiti e tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie ha il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero e di chiedere la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile, almeno 48 ore prima dell'iniziativa di sciopero.

llk

### 3. Modalità di effettuazione degli scioperi

La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alle Presidenze nazionali delle Associazioni datoriali stipulanti; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali/provinciali o con le singole strutture o centri deve essere comunicata rispettivamente alle Sedi locali delle Associazioni.

Le OO.SS o le Rappresentanze sindacali le quali proclamino azioni di sciopero, sono tenute a darne comunicazione alle strutture o centri interessati con un

gh

fey  
D  
A  
conf-146  
fey



Finali

B  
A  
B

controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle Organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000.

Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lett. b) e c) del comma 2 del presente punto provvedono alla convocazione delle Organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 4, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.

Del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato, che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

In caso di proclamazione di una successiva iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui al punto 3, lett. e).

Cy  
G. L.

W  
M  
L

[Handwritten signatures]

CONFERMA  
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FRACS peg

Fr B H S

5. Sanzioni

Le parti firmatarie del presente CCNL sono vincolate alle norme sopra indicate, a tutti i livelli.

In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e della legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente contratto o degli accordi aziendali in materia siglati in applicazione dello stesso, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi.

Art. 7

Rappresentanze sindacali

La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è riconosciuta alle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) elette dai dipendenti nel rispetto delle normative o del regolamento vigenti. In mancanza delle RSU, la rappresentanza sindacale è riconosciuta alle RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni Struttura nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

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

Nelle unità produttive autonome con meno di 16 dipendenti non è consentita la costituzione di RSU o di RSA; in tal caso, per le predette unità produttive le relazioni sindacali verranno gestite dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL.

Nelle unità produttive autonome con più di 15 dipendenti il numero dei componenti delle RSU è così determinato, fermo restando il vincolo della parità dei costi per le strutture:

- n. 3 componenti da 16 a 150 dipendenti;
- n. 4 componenti da 151 a 300 dipendenti;
- n. 5 componenti da 301 dipendenti in su.

I dirigenti delle RSU ovvero delle RSA in caso di non costituzione delle RSU, hanno diritto, per lo svolgimento dei compiti e delle funzioni necessarie all'espletamento del loro mandato, ai permessi retribuiti di cui all'art. 23 e permessi non retribuiti di cui all'art. 24 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, nei termini ed alle condizioni ivi disciplinate.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali nazionali, territoriali od aziendali convocate su iniziativa dell'Amministrazione.

Come previsto dall'art. 25 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, 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 e/o in bacheche digitali, pubblicazioni, testi e

F  
G  
C  
A  
B  
C  
D  
E  
F  
G  
H  
I  
J  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

M SGM I COSTI AL peg

8/17/9 Jey

Te 10  
H  
L

comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro riguardanti l'azienda; i documenti affissi non potranno essere anonimi.

Art. 8  
Assemblea

I dipendenti hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 12 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. La convocazione dell'Assemblea deve essere effettuata dalla RSU o, in mancanza, dalla RSA competente.

L'Ente interessato dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee.

Della convocazione della riunione, dell'orario, dell'ordine del giorno, dell'eventuale partecipazione di personale non dipendente, deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno tre giorni lavorativi.

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

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

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

Art. 9  
Permessi per cariche sindacali

I componenti degli Organismi Direttivi nazionali, regionali e provinciali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare riunioni a livello nazionale indette dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e permessi retribuiti per partecipare a riunioni di tali Organismi nella misura di 8 (otto) ore mensili, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno due giorni lavorativi prima dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL. Qualora la medesima persona fosse componente di più di un Organismo Direttivo potrà usufruire comunque di un massimo di 15 ore mensili.

La contrattazione territoriale o aziendale potrà prevedere, a seconda delle particolari esigenze locali, l'estensione di tale monte ore anche ad altri organismi territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

I dirigenti che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno due giorni lavorativi prima; successivamente, nel termine di cinque giorni dalla data della riunione o della sua conclusione laddove essa si protragga per più giorni, il dirigente dovrà inviare apposita certificazione rilasciata dal Presidente

F  
G. L. G.

10  
S

W

llly  
b

Q  
C

Jey  
S  
10

COV FHL  
Jey

FIAS leg

F B  
fo  
g

dell'Organismo Direttivo attestante la sua effettiva partecipazione a detta riunione.

I nominativi dei dirigenti titolari dei permessi, la loro cessazione dalla carica ed ogni altra variazione, dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. con almeno con 48 ore di preavviso all'Amministrazione dell'Ente, unitamente alle norme statutarie e/o regolamentari interne delle OO.SS. disciplinanti le modalità di nomina dei dirigenti, i relativi poteri nonché copia del verbale di assemblea o di ogni altro atto collegiale da cui risulti la nomina del dirigente.

Art. 10  
Contributi sindacali

F G.H  
G

I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'O.S. alla quale aderiscono per la riscossione di una quota mensile dello stipendio o della retribuzione a titolo di contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.

La delega ha validità dal 1° giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. Sia la delega che la revoca devono essere inoltrate in forma scritta alla amministrazione di appartenenza e alla OO.SS. interessata.

Le trattute mensili operate dalle Associazioni od Enti in base alle deleghe presentate dalle OO.SS. sono versate entro il 10° giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle OO.SS. con accompagnamento di distinta nominativa.

Art. 11  
Attuazione dei principi di parità

COPIA  
leg  
ca

Ai fini di una piena e puntuale applicazione del D. Lgs. n. 198/2006 e successive modifiche ed integrazioni è data facoltà alle parti di costituire a livello nazionale il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Lo stesso è composto da un componente designato da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Ente. I componenti durano in carica 4 anni. Possono, inoltre, essere istituiti Comitati per le pari opportunità presso singole realtà territoriali, purché aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

La struttura associativa assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento.

Le risorse per il loro funzionamento saranno reperite prioritariamente attraverso finanziamenti di cui all'art. 44 del D.Lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni.

Per quanto non previsto da questo articolo si applica la normativa in vigore.

fy S. M. A. 1

lll  
g  
m



#1765 [signature]

[signature] B  
[signature] H  
[signature] S

dalla residenza, e deve impegnarsi a comunicare tempestivamente tutte le eventuali modifiche della residenza e del domicilio.

- Il datore di lavoro potrà altresì richiedere ogni altra documentazione o certificazione sanitaria ritenuta necessaria o coerente per l'attività svolta dall'Ente.

Art. 14  
Visite mediche

Prima dell'assunzione in servizio l'Amministrazione potrà accertare la idoneità fisica dell'aspirante dipendente sottoponendolo a visita medica a cura del medico competente o dei dipartimenti di prevenzione dell'ASL secondo le modalità previste dal Digs 81/08.

Successivamente all'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 saranno a carico dell'Ente.

Art. 15  
Periodo di prova

L'assunzione in servizio avviene con i seguenti periodi di prova:

- 30 gg. di calendario per i dipendenti inquadrati nella categoria "A";
- 45 gg. di calendario per i dipendenti inquadrati nella categoria "B";
- 90 gg. di calendario per i dipendenti inquadrati nelle categorie C e D (esclusi gli amministrativi);
- 120 gg. per i dipendenti inquadrati nelle categorie E ed F e per gli amministrativi.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso e senza la necessità di motivarne la ragione.

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 od alla fine del periodo di prova, al dipendente spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro compiute 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 risorsa interessata.

Le assenze del dipendente, comprese quelle a causa di malattia, determinano la sospensione del periodo di prova la cui scadenza viene prolungata di un ugual periodo.

[signature] [signature] [signature] CONSULT [signature]

[signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

STACS peg

Ferrari  
L  
L

Ove il periodo di prova venga sospeso, anche se per causa di malattia, il dipendente sarà ammesso 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 senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente è confermato in servizio.

CAPO SECONDO

TIPOLOGIE DI RAPPORTI

Art. 16

Rapporto di lavoro a tempo parziale (*part-time*)

F  
C  
G. L.

Il contratto di lavoro a tempo parziale, di cui al D.Lgs n.81/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova, ai sensi dell'art. 5 del D. L.vo n. 81/2015.

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.

Nel contratto dovranno essere specificati la durata della prestazione lavorativa, la collocazione e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno o mediante rinvio a turni programmati ai sensi dell'art. 5, ultimo comma, del D. L.vo n. 81/2015;

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.

La variazione e la motivazione devono essere comunicate al dipendente con un preavviso di almeno due giorni.

Nel caso di tali variazioni al lavoratore sarà riconosciuto:

- una maggiorazione del sei per cento, onnicomprensiva, della retribuzione ordinaria oraria, limitatamente alle ore di effettiva prestazione fuori dall'orario definito dal contratto individuale;

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, i dipendenti con contratto a tempo pieno indeterminato, interessati 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

P

U

V

W

X  
Y

A  
B  
C

COMP STAC  
peg

FALS *leg*

in forza, con rapporto di lavoro a tempo parziale, sempre che ciò sia compatibile con le esigenze organizzative.

Ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. n.81/2015 e successive modificazioni ed integrazioni è ammesso il ricorso al lavoro supplementare o straordinario nella misura massima di 4 ore giornaliere per il dipendente 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 15%, sulla retribuzione ordinaria, a compensazione dell'incidenza sulle ore di lavoro supplementare degli istituti retributivi indiretti e differiti, ai sensi del comma 2° dell'art. 6 del D.Lgs. n.81/2015.

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. 26.

I trattamenti economici relativi all'indennità di fine rapporto, alla 13<sup>ma</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'idonea 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. 17

Rapporti di lavoro a tempo determinato

È consentito il contratto di lavoro a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 81/2015 e s.m.i., nel rispetto del limite del 30% del personale assunto a tempo indeterminato e delle previsioni che seguono. Non

*leg* *S.M.* *15* *Cop. SAL* *leg*

*B*  
*to*  
*h*  
*leg*  
*Cy*  
*g.c. h*  
*ff*  
*u*  
*leg*  
*leg*  
*leg*

18/12/15

Te

P  
to

concorre nella determinazione del limite del 30% il personale assunto in sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

**A) Durata e causali**

Al contratto di lavoro a tempo determinato, come previsto dalle norme vigenti, può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi senza causali.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle causali previste dal d. Lgs. n. 81/2015, che di seguito si riportano, fatte salve eventuali successive modifiche di legge :

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Ai sensi dell'art. 19 comma 1.1 del D. Lgs n. 81/2015, fino al 30 settembre 2022 può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato un termine non eccedente i ventiquattro mesi in presenza di specifiche esigenze individuate e previste dai contratti collettivi territoriali od aziendali.

Ai sensi dell'art.21 del D. Lavo n. 81/2015 e s.m.i., il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali previste dalla legge.

**B) Successione di contratti a tempo determinato**

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari inquadramento e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare 24 mesi. Al fine del computo di tale periodo si tiene conto anche dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari categoria legale e contrattuale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi dal computo del predetto periodo di 24 mesi i contratti a tempo determinato stipulati per esigenze di sostituzione di altro lavoratore.

Fatte salvo diverse previsioni da definire in sede di contrattazione di II livello, qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni

S

F  
Cap  
G.C. L.

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

CONFIDENTIAL

FIALS fea

dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

**C) Clausole speciali e stabilizzazioni.**

La facoltà di rinnovo di contratti a tempo determinato oltre 24 mesi non è esercitabile dalle Strutture che non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 20% (arrotondato all'unità superiore) dei lavoratori il cui contratto a termine, comunque eccedente il termine di 24 mesi per effetto di successione, sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

La contrattazione di II livello potrà disciplinare i casi laddove si applicheranno le previsioni di cui all'art. 24 del d.lgs. 81/2015 e s.m.i.

**D) Divieti**

Ai sensi della vigente normativa, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato, salve diverse previsioni di legge;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

**E) Prosecuzione di fatto**

Ai sensi della vigente normativa, fermi i limiti di durata massima di cui ai precedenti capoversi, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

fe

17

CONF-VAC  
fe

FINES fea [signature]

B  
to  
ly

**F) Limiti quantitativi**

Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, la percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'attività. I Centri che occupano un solo dipendente a tempo indeterminato possono stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Periodo di prova.

Nel contratto a tempo determinato si applicano i medesimi periodi di prova del contratto a tempo indeterminato, in quanto applicabili.

[signature]  
Gg  
Gr. li

**Art. 18**

**Somministrazione di lavoro**

Si farà ricorso all'impiego di lavoratori in somministrazione di lavoro secondo le previsioni del D.Lgs. 15 giugno 2015 n.81 e ss.mm.ii.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso, nel rispetto della legge, esclusivamente con le agenzie di lavoro debitamente autorizzate secondo la vigente disciplina.

La Struttura comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art.7 della legge n.300/1970.

Le Strutture ed i somministratori (per quanto di competenza) sono tenuti - nei riguardi dei lavoratori somministrati - ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d.lgs.n.81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può eccedere il 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. È comunque consentita la stipula di un contratto per un lavoratore in somministrazione ai Centri che occupano meno di quattro dipendenti a tempo indeterminato.

30

[signature]

[signature]

[signature]

[signature] 18 [signature]

COORDINATORE fea

*FIRCA Leo*

*Fer*

*B*

*to*

*S*

Art. 19

Percentuale unica di ammissibilità

Il personale a tempo determinato e quello somministrato non può eccedere complessivamente il 30% del personale a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

Art. 20

Apprendistato

Le parti riconoscono nel contratto di apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione giovanile, uno strumento utile a favorire incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo ed al conseguimento della professionalità richiesta dal servizio.

Le Strutture potranno assumere personale con contratto di apprendistato nel rispetto del d.lgs. 81/2015.

L'apprendistato avrà come fine l'acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze utili alla copertura della mansione a cui è destinato.

Apprendistato professionalizzante o di II livello.

1 Finalità dell'istituto

In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto nel presente articolo, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo o altro strumento idoneo.

2 Ammissibilità

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie A, B, C, D, con esclusione degli Operatori Socio-Sanitari, delle professioni sanitarie per cui è prevista l'iscrizione negli Albi tenuti dagli Ordini delle professioni infermieristiche e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione.

3 Requisiti del contratto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati:

- la prestazione oggetto del contratto,
- la durata del periodo di apprendistato,
- il periodo di prova,

*Ag*  
*Gr. L*

*Co*

*Al*

*Al*

*Al*

*Al* *SP* *19*

*Co* *Al* *Leo*

Finale per

7

19

- il trattamento economico,
- la qualifica e la relativa categoria che sarà acquisita al termine del periodo di apprendistato.

Al contratto dovrà essere allegato il piano formativo individuale; in ogni caso il piano formativo individuale dovrà essere consegnato al lavoratore entro e non oltre i trenta giorni successivi alla stipulazione del contratto.

#### 4 Periodo di prova

Il periodo di prova per l'apprendista non può avere durata superiore a quella prevista per il periodo di prova di un lavoratore a tempo indeterminato con medesima categoria di inquadramento iniziale di assunzione.

#### 5 Durata massima

Il contratto di apprendistato ha una durata non inferiore a sei mesi e non superiore a tre anni.

#### 6 Proporzione numerica

Per le Strutture che occupano fino a 9 dipendenti i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non possono superare complessivamente il 100% dei lavoratori qualificati/specializzati in forza.

Per le Strutture che occupano oltre 9 lavoratori il numero di apprendisti non può superare il rapporto di 3 (apprendisti) a 2 (lavoratori qualificati/specializzati).

La Struttura che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati/specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

#### 7 Limiti di età

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Possono altresì essere assunti, ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. n. 81/2015 i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione indipendentemente dal limite di età, nonché ogni altra categoria prevista dalla legge.

#### 8 Percentuale di conferma

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 30% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

P  
C  
G  
L

B

A

↓

W  
C

[Signature]

20 [Signature]

CONTI per [Signature]

[Signature]

FIAS *feas*

*Fe* *B*  
*to*  
*g*

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti progressi.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente paragrafo 8 sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Il contratto di apprendistato a tempo parziale è ammesso a condizione che l'orario di lavoro settimanale non sia inferiore al 60% (sessanta) dell'orario di lavoro contrattuale, a condizione che la minor prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative.

*Gg*  
*P*  
*to*  
*g*

### 9 Durata del rapporto di apprendistato

La durata minima del contratto di apprendistato è pari a 6 mesi.

La durata del periodo di apprendistato è determinata in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

- a) 12 mesi per le qualifiche inquadrare nella categoria A;
- b) 24 mesi per le qualifiche inquadrare nelle categorie B e C;
- c) 36 mesi per le qualifiche inquadrare nella categoria D.

*u*

### 10 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre Strutture Sanitarie Assistenziali sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento ed il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo o altro strumento idoneo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

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

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

*u*  
*to*  
*g*

### 11 Obblighi del datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

*to* *g* *to* *g* *21* *A*

*CONFUSI*  
*feas*

*to* *g*

#ITALS *pep*

*pep* *P* *to*

- di impartire o di far impartire, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
- di adibire il lavoratore alle attività attinenti alla qualifica da conseguire;
- di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
- di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo o in altro strumento idoneo.

*h* *gg*

Le Strutture daranno all'apprendista formale comunicazione dell'acquisizione della qualificazione.

### 12 Doveri dell'apprendista.

L'apprendista deve:

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

*pep* *gr-h* *u*

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo, anche se in possesso di un titolo di studio.

### 13 Trattamento normativo.

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

L'orario di lavoro corrisponde a quello fissato per il personale assunto a tempo indeterminato.

Resta inteso che le ore destinate alla formazione sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni.

L'apprendista, nel caso svolga attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al d.lgs. n. 81/2008, dovrà essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente.

In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto quanto previsto dall'art.70 del presente CCNL.

*pep* *pep* *pep*

*14* *pep* *pep* *22* *A*

*CONFIDENTIAL* *pep*

Finis fey

Finis P  
h

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

14 Trattamento economico

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

Il trattamento economico dell'apprendista viene fissato sulla base della retribuzione lorda prevista per la posizione economica di appartenenza, con le seguenti progressioni:

Per contratti di durata fino a 12 mesi:

- dal primo al nono mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal decimo al dodicesimo mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

Per contratti di durata fino a 24 mesi:

- dal primo al dodicesimo mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal tredicesimo al ventiquattresimo mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

Per contratti di durata fino a 36 mesi:

- dal primo al diciottesimo mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal diciannovesimo al trentaseiesimo mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

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

Durante l'apprendistato il lavoratore non matura anzianità a nessun fine di legge e di contratto collettivo.

15 Estinzione del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- per recesso di una delle parti comunicato al termine del periodo di apprendistato, nel rispetto di un periodo di preavviso (ai sensi dell'art. 2118 c.c.) decorrente dal medesimo termine di durata pari a 15 giorni di calendario, o con corresponsione della relativa indennità sostitutiva. Durante il periodo di preavviso ed "lavorato" continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato;

Finis  
23

COMPITAL  
fey

h  
g  
P  
u  
G  
Y  
P  
C  
P  
P

FIACS per

per

10

- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero per le altre ragioni previste dalla legge e dal presente CCNI.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

16 Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante.

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

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

L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche sarà computata come "ore di formazione esterna" ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo specifico e formalizzabile nel libretto dell'apprendista.

17 Tutor aziendale

All'avvio dell'attività formativa, dovrà essere individuato un tutor interno che avrà il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna alla struttura e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

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

18 Durata e contenuti della formazione

I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionalizzanti e specialistiche, sono definiti in base alla tipologia di inquadramento e livello da conseguire nei piani formativi allegati al presente CCNL.

La formazione professionalizzante prevista dal contratto di apprendistato si svolge sotto la responsabilità del datore di lavoro, ed è integrata dalla offerta formativa pubblica interna o esterna alla azienda.

L'offerta formativa regionale, relativamente alle competenze di base e trasversali, può essere erogata in modalità interna o esterna all'azienda. Per

per

per

21

CONFIDAL per

per

FIATS Key

Fer

B  
to  
S

formazione interna si intende la formazione definita dalla Regione e svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro. Per formazione esterna si intende la formazione definita e finanziata dalla Regione ed erogata da enti di formazione accreditati nel sistema regionale.

Il contratto di apprendistato contiene in forma sintetica il Piano Formativo Individuale (P.F.I.), che definisce il percorso formativo dell'apprendista. Può essere redatto anche secondo i modelli stabiliti dalla contrattazione collettiva individuale o dagli Enti Bilaterali.

Cat.	Durata Apprendistato	Ore Formazione
A	12 MESI	40 ORE
B	24 MESI	80 ORE
C	24 MESI	80 ORE
D	36 MESI	120 ORE

GS

GS

Ai sensi dell'art. 44 co. 3 d.lgs. 81/2015 e delle specifiche linee guida della Conferenza delle Regioni e delle Provincie Autonome, la formazione professionalizzante di cui sopra, potrà essere integrata dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali.

GS  
A

Art. 21

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 D.P.R. 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.

GS  
A

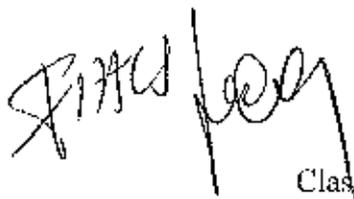
CAPO TERZO

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE E PROGRESSIONI

GS  
A

CONTRATTI  
GS

GS



Art. 22  
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, devono 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 mantenere uno strumento atto a consentire un corretto equilibrio tra l'autonomia organizzativa delle aziende destinatarie del presente CCNI, 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.

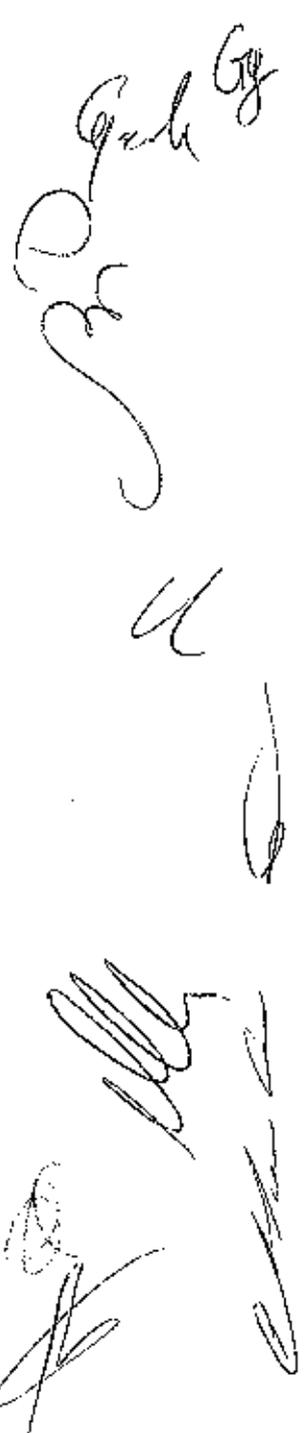
Ogni categoria è composta da sei posizioni economiche. La corrispondenza delle posizioni economiche alle rispettive categorie e l'eventuale progressione è indicata nei successivi articoli.

L'inquadramento del personale nelle sei categorie è determinato esclusivamente in relazione al profilo e alle mansioni di cui all'art. 23.

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

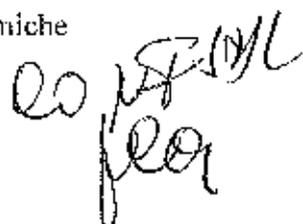
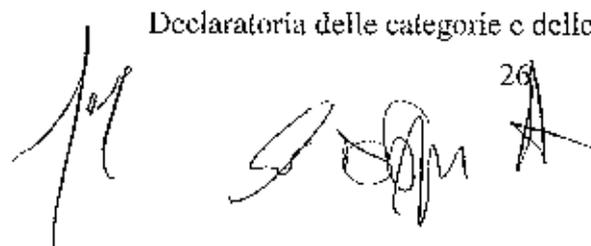
All'interno della stessa categoria il dipendente può raggiungere posizioni economiche superiori a quelle di primo inquadramento secondo le modalità previste nell'articolo 23.

Il dipendente 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. 23

Dichiaratoria 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 i dipendenti 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.
- supporto all'equipe, presidio, vigilanza interna e assistenza generica;

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 alla lavanderia, alla stileria, al guardaroba, alla cucina, telefonista, operaio addetto alla manutenzione c/o al verde, ausiliario socio-sanitario, bagnino, operaio generico, addetto ai servizi generali, custode.

Titolo di studio: Scuola dell'obbligo

### Categoria B

Appartengono a questa categoria i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che comportano attività esecutive di natura tecnica, tecnico-manuale, assistenziali che richiedono conoscenze di base teoriche c/o tecniche relative allo svolgimento dei 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

M

27  
A

CONFESAL  
peg

Conf

§ 10 c) peg

Te

10  
fo

L

Gr-la

Gr

P

u

Y

Bl  
F

\*HWS feay

Fe

B  
A  
L  
G

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 di tutta la struttura, 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 prelevamento e riaccompagnamento, dalle/alle abitazioni, accompagnamento nei locali di terapia ed a tutte le attività riabilitative ed educative, comprese le aule scolastiche pubbliche ecc;
- presidio e collaborazione in stanza di terapia e/o palestre;
- aiuto al personale infermieristico
- collaborazione con il personale di cucina per la preparazione del cibo;
- trasporto, porzionamento e distribuzione ed ausilio nell'assunzione del cibo;
- imboccare le persone non autosufficienti;
- preparazione e rigoverno del refettorio;
- assistenza alla persona e prestazioni di supporto 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;
- prestazioni di supporto legate all'assistenza generica e volte a favorire l'autosufficienza e la riabilitazione: es. presidio e collaborazione in stanze di terapia o palestre etc..
- collaborazione con tutto il personale addetto ai superiori compiti.

Co

Ge

U

L'attività lavorativa comporta responsabilità della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati, contributo del dipendente 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, accompagnatore, assistente domiciliare, ausiliario-operatore socio-assistenziale, magazziniere, centralinista.

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

Al

St

F

### Categoria C

Appartengono a questa categoria i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che comportano attività di natura amministrativa, tecnica, di vigilanza e

A

SA

A

cont S#C  
fe

SA

FIAS Fey

Fc

B

to

h

GF

Pr

Gu h  
a

h

Handwritten signatures and initials on the right margin.

controllo, e/o di carattere assistenziale, tecnico e/o di specializzazione tecnologica, di sostegno, educative e di supplenza al disabile che richiedono, pertanto, le necessarie conoscenze 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;
- assunzione dei pasti e/o imboccare le persone non autosufficienti;
- 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 di automezzi che richiedono la patente D e il certificato CQC/Persono, piccola manutenzione e pulizia dei pulmini e degli automezzi.
- apporto individuale e nel lavoro di gruppo in funzione dei compiti assegnati;
- coordinamento 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 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 motoria;
- funzioni di istruttore per l'avviamento delle attività in favore 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;

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

CO PT SRL  
Fey

Handwritten signature.

FIOLS fey

Fe

B  
L

- disimpegno mansioni di collaborazione secondo le istruzioni dei superiori, disimpegno compiti di collaborazione di natura contabile;

Il dipendente inquadrato 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: impiegato tecnico-amministrativo; coadiutore amministrativo (ex impiegato d'ordine), operaio specializzato, cuoco/a, autista patente D con certificato CQC/Personc, animatore, operatore socio sanitario e di accoglienza, OSS.

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

L

G

**Categoria D**

Appartengono a questa categoria i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che comportano:

a) attività di natura amministrativa che presuppongono un'applicazione concettuale, valutazione di merito dei casi concreti e attività di programmazione e studio;

b) 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;

c) funzioni educative mirate al recupero e reinserimento di persone portatrici 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 di accoglienza.

Il dipendente inquadrato 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;

P

G

F

L

L

L

fy

SPSA 39

CONFEDAL fey

fy

FILES peg

7 B

- 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 collaborazione con le altre figure professionali nell'assistenza alle persone disabili compresa l'assunzione dei cibi con imboccamento con finalità riabilitative-educative;

6  
4

GA

PO

Il dipendente inquadrato in questa categoria ha responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro e delle attività direttamente svolte.

Sono compresi nella categoria "D" i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni: collaboratore amministrativo (ex collaboratore direttivo, ex assistente amministrativo, ex impiegato di concetto), infermiere, animatore con titolo, insegnante con titolo, educatore, fisioterapista, terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, logopedista, terapeuta occupazionale, responsabile didattica, assistente sociale.

ca

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

### Categoria E

Appartengono a questa categoria i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze teoriche specialistiche c/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 équipe 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 équipe, il cui svolgimento presuppone una elevata, qualificata ed

GA

GA

GA

19

GA

3A

COMPAGNIA peg

GA

SPITALS Key

F

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 c/o titolo abilitante all'esercizio della professione.

Sono compresi nella categoria "E" i dipendenti che svolgono le seguenti mansioni: direttore corsi di formazione professionale, responsabile area tecnico-sociale, psicologo, pedagogo, responsabile unità operativa complessa, medico specialista collaboratore, altro personale in possesso di laurea specialistica che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

**Categoria F**

Appartengono a questa categoria i dipendenti 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 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 c/o medico responsabile.

**Art. 24**

**Norma di progressione economica nella categoria**

Norme comuni:

La progressione del personale nelle posizioni economiche superiori alla terza, nell'ambito della medesima categoria, avverrà sulla base di percorsi lavorativi di formazione o riqualificazione o di aggiornamento.

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

Nel caso di irrogazione della sanzione disciplinare della multa la progressione economica orizzontale sarà postergata di tre mesi per ogni sanzione; nel caso di irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio, la progressione economica orizzontale sarà postergata di sei mesi per ogni sanzione.

Handwritten notes on the right margin, including a large 'A' and other illegible marks.

Large handwritten notes on the right margin, including the word 'COMPETE' and other illegible marks.

Handwritten signatures and initials at the bottom left, including a large 'A'.

FINIS Key

7

P

La progressione economica orizzontale avverrà come segue:

Per le categorie A, B e C

- il passaggio dalla posizione economica 1 (nella quale 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.

h

L

Per le categorie D e E

- il passaggio dalla posizione economica 1 (nella quale 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.

G

Per il passaggio dalla terza posizione economica alle posizioni economiche successive, la progressione orizzontale potrà realizzarsi senza automatismi, solo ed esclusivamente sulla base 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;

g

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.

u

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.

Nella posizione economica n.6 accede il dipendente che abbia effettivamente svolto almeno 10 anni di ininterrotto servizio nelle 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 (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.

bl

h

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

g

h

h

h

COMPTON Key

h

STACS per

B  
to  
s

l'accesso alle posizioni economiche quarta e successive del personale in possesso di particolari requisiti, pur in assenza di incarico di coordinamento.

CAPO QUARTO

RETRIBUZIONE - INDENNITÀ - ALTRI EMOLUMENTI VARIABILI

Art. 25

Elementi della retribuzione

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale, sono i seguenti:

- retribuzione tabellare (categoria e posizione economica);
- retribuzione individuale di anzianità ove acquisita;
- eventuale assegno personale;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto al dipendente con carattere di continuità.

g

o  
e

Art. 26

Tabelle retributive

La seguente retribuzione tabellare "A" è in vigore dal primo agosto duemilaventidue in favore dei dipendenti in servizio a quella data.

La successiva tabella "B" concerne l'importo *una tantum* da corrispondere con la retribuzione del mese di ottobre duemilaventidue ai dipendenti in servizio alla data del primo agosto duemilaventidue in proporzione al periodo di lavoro di ciascuno tra il 1.1.2017 ed il 31.12.2019 a titolo di risarcimento per il disagio derivante dalla ritardata sottoscrizione del contratto collettivo

u

↓

CONF STL  
per

per

per

per  
per  
per

*Finis per*

*7*  
*B*  
*to*  
*h*

TABELLA "A"						
A	B	C	D	E	F	G
Livello	Parametro	Stipendio mensile in vigore	Stipendio annuo in vigore (12 mensilità)	Incremento mensile	Retribuzione tabellare	Stipendio annuo a regime (12 mensilità)
A1	100	1.109,19	13.310,28	56,80	1.165,79	13.989,53
A2	103	1.142,93	13.715,16	58,30	1.201,23	14.414,78
A3	106	1.176,67	14.120,04	60,00	1.236,67	14.840,04
A4	111	1.232,23	14.786,76	62,83	1.295,06	15.540,72
A5	116	1.286,79	15.441,48	65,66	1.352,45	16.229,40
A6	121	1.342,35	16.108,20	68,49	1.410,84	16.930,09
B1	106	1.176,67	14.120,04	60,00	1.236,67	14.840,04
B2	111	1.232,23	14.786,76	62,83	1.295,06	15.540,72
B3	116	1.286,79	15.441,48	65,66	1.352,45	16.229,40
B4	121	1.342,35	16.108,20	68,49	1.410,84	16.930,09
B5	126	1.397,91	16.774,92	71,32	1.469,23	17.630,77
B6	133	1.476,29	17.715,48	75,28	1.551,57	18.618,88
C1	116	1.286,79	15.441,48	65,66	1.352,45	16.229,40
C2	121	1.342,35	16.108,20	68,49	1.410,84	16.930,09
C3	126	1.397,91	16.774,92	71,32	1.469,23	17.630,77
C4	133	1.476,29	17.715,48	75,28	1.551,57	18.618,88
C5	141	1.564,58	18.774,96	79,81	1.644,39	19.732,70
C6	150	1.663,79	19.965,48	84,91	1.748,70	20.984,35
D1	133	1.476,29	17.715,48	75,28	1.551,57	18.618,88
D2	141	1.564,58	18.774,96	79,81	1.644,39	19.732,70
D3	150	1.663,79	19.965,48	84,91	1.748,70	20.984,35
D4	159	1.764,00	21.168,00	90,00	1.854,00	22.248,00
D5	168	1.864,21	22.370,52	95,09	1.959,30	23.511,65
D6	182	2.018,97	24.227,64	103,02	2.121,99	25.463,87
E1	141	1.564,58	18.774,96	79,81	1.644,39	19.732,70
E2	150	1.663,79	19.965,48	84,91	1.748,70	20.984,35
E3	159	1.764,00	21.168,00	90,00	1.854,00	22.248,00
E4	168	1.864,21	22.370,52	95,09	1.959,30	23.511,65
E5	182	2.018,97	24.227,64	103,02	2.121,99	25.463,87
E6	193	2.141,01	25.692,12	109,25	2.250,26	27.003,06
F1	159	1.764,00	21.168,00	90,00	1.854,00	22.248,00
F2	168	1.864,21	22.370,52	95,09	1.959,30	23.511,65
F3	182	2.018,97	24.227,64	103,02	2.121,99	25.463,87
F4	209	2.318,60	27.823,20	118,30	2.436,90	29.242,82
F5	232	2.574,57	30.894,84	131,32	2.705,89	32.470,69
F6	280	3.106,35	37.276,20	158,49	3.264,84	39.178,09

*GP*

*3*

*un*

*COMPITAL*

*per*

*per*

*per*

*per*

*per*

*per*

*per*

TABELLA B

	UNA TANTUM CCNL AIAS 2017 2019
A1	236,85
A2	242,92
A3	250,00
A4	261,79
A5	273,58
A6	285,38
B1	250,00
B2	261,79
B3	273,58
B4	285,38
B5	297,17
B6	313,68
C1	273,58
C2	285,38
C3	297,17
C4	313,68
C5	332,55
C6	353,77
D1	313,68
D2	332,55
D3	353,77
D4	375,00
D5	396,23
D6	429,25
E1	332,55
E2	353,77
E3	375,00
E4	396,23
E5	429,25
E6	455,19
F1	375,00
F2	396,23
F3	429,25
F4	492,92
F5	547,17
F6	660,38

Fra  
leg

7  
P

h  
h

R

G

CONTINUAL  
leg

u

ll

M  
S  
36

G  
G

R  
P

*F. H. S.  
per*

Art. 27

Calcolo della paga giornaliera ed oraria

*ru*

*B  
to  
/*

La retribuzione giornaliera è pari ad 1/26 delle sotto elencate componenti della retribuzione mensile:

- retribuzione tabellare (categoria e posizione economica);
- eventuale retribuzione individuale di anzianità;
- eventuale assegno *ad personam*;
- eventuale indennità per mansioni superiori.

La retribuzione oraria è determinata dividendo la retribuzione giornaliera per 6 per i dipendenti con orario ordinario di 36 ore settimanali e per 6,34 per i dipendenti con orario di lavoro settimanale di 38 ore.

La retribuzione mensile sarà decurtata per le eventuali assenze non retribuite nella misura giornaliera od oraria determinata nei precedenti commi, in proporzione alla durata dell'assenza.

*GP*

Art. 28

Tredicesima mensilità

*Per*

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi entro il 16 dicembre di ogni anno, composta di uno stipendio base annuo come da inquadramento diviso dodici e della retribuzione individuale di anzianità.

La tredicesima mensilità non spetta per i periodi non retribuiti od indennizzati né per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, i dipendenti 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. La frazione di mese fino a 15 giorni non è utile e non si considera.

*CONFERMA  
per*

Art. 29

Elemento retributivo aggiuntivo per incarichi a tempo

Al personale dipendente 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) tenendo presente i valori minimi e massimi in euro indicati nella tabella che segue:

*to  
/*

*per*

*per*

*37*

*per*

**Categoria Valore minimo Valore massimo**

A	100	987
B	108	1.072
C	121	1.200
D	144	1.430
E	156	1.549
F	199	1.974

*Fixas  
per*

*[Handwritten marks and initials]*

L'indennità è omnicomprensiva e quindi esclusa dal computo di tutti gli altri istituti normativi e contrattuali (ferie, 13<sup>a</sup>, Tfr etc..).

*[Handwritten notes and initials]*

**Art. 30**

**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 la retribuzione iniziale della nuova categoria e la retribuzione iniziale di quella di provenienza.

La differenza, denominata "Erc", per i passaggi alla categoria superiore attribuiti successivamente alla entrata in vigore di questo contratto è riassorbibile con i futuri aumenti o miglioramenti retributivi; per i casi preesistenti si conservano le norme più favorevoli del precedente CCNL.

*[Handwritten notes and initials]*

**Art. 31**

**Indennità**

Al dipendente spetta, ove ne ricorrano i requisiti, la seguente indennità lorda:

- indennità per servizio notturno e festivo: laddove il turno di servizio si svolga durante le ore notturne, al dipendente spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di € 2,65 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 € 17,00 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a € 8,50 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 dipendente.

*[Handwritten notes and initials]*

**Art. 32**

**Mensa e vitto**

Gli operatori che accompagnano e/o assistono i soggetti a mensa, laddove istituita, sono considerati a tutti gli effetti in servizio e qualora consumino contestualmente loro stessi il pasto non sono tenuti ad alcun rimborso all'Ente.

*[Handwritten signatures]*

Stilus fey

Fe

I dipendenti che usufruiscono della mensa sono tenuti al rimborso all'Ente nella misura di €3,50 (tre/50) a pasto.

CONFIDAZIONE  
per  
B  
to  
/o

Art. 33

Rimborso chilometrico

Al dipendente che per svolgere l'attività nell'interesse dell'Associazione o dell'Ente usi il proprio mezzo, preventivamente autorizzato dall'amministrazione, è corrisposto un rimborso per ogni chilometro effettivamente percorso pari ad 1/5 del prezzo medio mensile della benzina per autovettura accertato dal Ministero competente.

Al dipendente che svolge attività esterna per prestazioni extramurali e/o domiciliari e che usi il suo mezzo, previamente autorizzato, il predetto rimborso è maggiorato di €0,018 (anche in sostituzione della polizza kasko) per ogni chilometro effettivamente percorso, dall'inizio del tragitto sino al termine dei pazienti trattati, secondo le istruzioni ricevute.

Per inizio del tragitto si intende il domicilio del primo paziente e per "termine" il domicilio dell'ultimo paziente trattato.

GG  
Fey  
P  
S

Art. 34

Indumenti da lavoro

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 a cura e spese dell'Amministrazione.

La spesa relativa alla manutenzione ordinaria è a carico dell'Amministrazione.

Ai dipendenti addetti a particolari servizi devono, 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.

U  
S  
P  
S

Art. 35

Premio individuale di presenza

Al dipendente che nel periodo compreso tra il primo luglio ed il trenta giugno dell'anno successivo effettua 258 giornate di lavoro compete un premio annuo lordo di euro 500,00.

Per ogni giorno di mancata presenza detto premio è ridotto in ragione di euro 16,00 giornaliera.

Per ogni giorno di presenza oltre le 258 giornate annue e fino a 269 il premio sarà incrementato nella misura di euro 16,00 giornaliera.

39  
Fey  
S  
P  
S

SPITALS per

*[Handwritten notes and initials on the right margin]*

Il premio sarà erogato in un'unica soluzione con la 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 settimanali.

Ai fini del conteggio dei giorni di presenza, le ferie e le festività, ancorché non usufruite nel periodo dal 1° luglio al 30 giugno si considerano come godute.

Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate di assenza per: permessi straordinari retribuiti a carico dell'Aias, permessi sindacati retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero documentato, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.

Per i dipendenti assunti successivamente al 1° luglio e per quelli cessati tra il 1° luglio ed il 30 giugno dell'anno successivo, il numero di giornate di presenza ed il corrispondente premio verrà erogato in proporzione al periodo di lavoro.

Per i dipendenti con orario di lavoro parziale orizzontale il premio sarà proporzionato alle ore di lavoro annuali; per il lavoro parziale verticale il premio sarà proporzionato alle giornate di lavoro nel periodo di riferimento.

Il primo periodo di calcolo del premio nella misura suddetta decorre dal 1° luglio 2022.

In sede locale ciascun datore di lavoro potrà adottare misure più elevate del premio in relazione a specifici obiettivi che coinvolgano anche parte dei dipendenti, nel limite massimo individuale di euro 1.000,00 per le categorie A, B, C e di euro 1.100,00 per le categorie D, E, F con riferimento al premio base di 258 giorni di lavoro.

Art. 36

Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre il 10° giorno successivo alla fine di ciascun mese; il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo bonifico bancario. Le buste od i prospetti paga devono indicare il nome dell'Ente, il nome e la qualifica del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e le trattenute.

In caso di tardivo pagamento da parte delle ASL o delle Regioni, o di ritardi bancari nello sconto delle relative fatture, da documentarsi da parte della struttura interessata, la stessa potrà differire il pagamento fino al 20° giorno successivo alla fine del mese di competenza.

I dipendenti delle Sezioni che si siano dotate di programmi per l'elaborazione delle buste paga che consentano la consegna delle stesse tramite sistemi informatici che rilevino anche l'avvenuta consultazione, sono obbligati a fornire il proprio indirizzo pec o mail o ad accettare l'assegnazione di una mail aziendale.

*[Large handwritten signature and notes on the right margin]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

*F. P. P.*

CAPO QUINTO

MANSONI

Art. 37

Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

Il dipendente ha diritto all'esercizio delle mansioni a norma dell'art. 2103 c.c.  
Il dipendente, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge o dalla regolamentazione aziendale, in relazione alle esigenze di servizio può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o qualifica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica e professionale.

Al dipendente chiamato a svolgere mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla sua, deve essere corrisposta in ogni caso e per tutta la durata della sua applicazione 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, per i giorni effettivamente lavorati con esclusione dei periodi di assenza dal lavoro per qualunque causa, compresi nell'esclusione i giorni festivi e quelli di assenza per ferie.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il dipendente ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di servizio di sei mesi consecutivi di calendario o di sei mesi nell'anno solare decorrente dal primo giorno di adibizione a mansioni superiori.

Art. 38

Cumulo delle mansioni

Ai dipendenti 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, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza, avuto riguardo al complessivo tempo di lavoro.

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. 39

Sopravvenuta inidoneità fisica

*F. P. P.*

*B. L.*

*L.*

*G. G.*

*P. P.*

*a*

*CONTRA  
P. P.*

*P. P.*

*P. P.*

*14*

*S. P. P.*

*A.*

*F. P. P.*

*P. P.*

§1421 per

Handwritten initials and a circled number 10.

Per il dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica dall'ufficio sanitario competente, le Amministrazioni esperiranno, nell'esercizio del potere organizzativo delle aziende, ogni utile tentativo per individuare le possibilità di recupero del dipendente in funzioni diverse, anche appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella rivestita - sempre che esista in organico la possibilità di tale proficuo utilizzo - in relazione alle coperture dei posti vacanti e comunque compatibilmente con le capacità lavorative residuali del dipendente, garantendo il trattamento economico corrispondente al diverso livello assegnato.

Handwritten initials and a circled number 10.

In caso di accordo novativo delle parti sulla ricollocazione in profili professionali inferiori e/o al trasferimento presso altre unità produttive, così come identificate nel presente CCNL, si procederà alla formalizzazione di verbale di conciliazione nelle forme di cui agli art. 410 e 411 c.p.c. presso i competenti IIL ovvero in sede sindacale.

Laddove non sussistano possibilità di un proficuo reinserimento lavorativo del dipendente, ovvero laddove lo stesso rifiuti le proposte di ricollocazione di cui ai commi precedenti, l'Amministrazione potrà procedere a sensi di legge anche alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Handwritten notes including 'CONSTATO' and 'per' with arrows pointing to the text.

CAPO SESTO

MOBILITÀ E TRASFERIMENTI

Art. 40

Mobilità interna

L'utilizzazione del personale nell'ambito dei presidi, servizi, uffici compresi nell'unità produttiva nel quale è in atto in servizio il dipendente rientra nel potere organizzativo dell'Associazione od Ente e non è soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della legge 20 Maggio 1970 n. 300.

Art. 41

Missioni e trasferte temporanee.

Le missioni e le trasferte di breve durata, che richiedano l'impiego del personale in presidi, servizi, uffici di una unità produttiva diversa da quella di appartenenza non saranno soggette a condivisioni con la Rappresentanza Sindacale di cui art. 13 della Legge 300/70.

Ai dipendenti comandati in servizio in località distanti oltre 30 Km. dalla propria sede di lavoro spetta, oltre al riconoscimento del tempo di percorrenza come orario di lavoro, il rimborso delle spese così riconosciute:

- vitto: fino ad un massimo di € 20,00 per ogni pasto e € 3,50 per colazione;

Handwritten signatures and initials at the bottom left.

Large handwritten signatures and initials on the right side of the page.

FALLS leg

Fu

B  
Jo  
h

- alloggio: albergo di categoria massima "tre stelle" fino ad un massimo di euro 75,00 al giorno;
  - mezzi di locomozione: aereo classe economica senza optional; treno 1ª 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.

Art. 42

Assegnazione e trasferimento definitivo del lavoratore

Gg

Il trasferimento del personale in presidi, servizi, uffici di un'unità produttiva diversa da quella di assegnazione sarà utilizzato in relazione alle esigenze di servizio, secondo criteri concordati con la Rappresentanza sindacale di cui all'art. 13 della Legge 300/70.

CAPO SETTIMO

ORARIO DI LAVORO - RIPOSI - FESTIVITÀ - FERIE

CE  
COMPRESA  
leg  
u

Art. 43

Orario di lavoro e riposi

Ai sensi dell'art. 3, commi 1° e 2°, del D. Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, l'orario normale di lavoro settimanale è fissato in 36 ore per le categorie A, B, C, D e 38 che per le categorie E ed F.

Si intende per orario di lavoro il periodo, previsto nei turni di servizio, in cui il dipendente sia nell'esercizio dell'attività o delle funzioni assegnategli dal datore di lavoro o sia a sua disposizione.

Non si considera lavoro effettivo e non sono compresi nella durata massima normale della giornata di lavoro: il riposo intermedio, programmato dal datore di lavoro nell'ambito dell'orario continuato, di durata non superiore a trenta minuti che sia usufruito all'interno od all'esterno del luogo di lavoro; il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro e per il cambio d'abito tranne che il datore di lavoro imponga al lavoratore di indossare determinati indumenti dallo stesso forniti, con il vincolo di tenerli sul posto di lavoro. In quest'ultima ipotesi la quantificazione del tempo di vestizione/svestizione sarà definita al secondo livello di contrattazione.

La pausa, nell'orario continuo che eccede le sei ore, non può essere superiore a due ore ivi incluso il tempo per il consumo del pasto.

Sulla base delle esigenze organizzative del datore di lavoro, l'orario di lavoro giornaliero può essere articolato in modo continuo o frazionato.

Y  
R  
leg  
u

leg  
S  
A

Gen  
u

STACUS per

Je  
B  
to  
h  
GG

In caso di orario frazionato, cioè distribuito nel corso della giornata, l'intervallo tra i turni di lavoro non può superare le 7 ore.

L'orario di lavoro settimanale potrà essere distribuito dal datore di lavoro su cinque o sei giorni.

In applicazione dell'art. 4 del D. Lgs. n. 66/2003 l'orario massimo giornaliero non può superare le 12 ore e quello settimanale non può superare le 48 ore, compreso il lavoro straordinario.

Ai sensi dell'art.4, comma 3°, del D. Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di quattro mesi che può essere elevato fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, quali assenze per malattia, infortunio, isolamento per quarantena di dipendenti aventi diritto alla conservazione del posto e non agevolmente sostituibili.

Fermo restando la durata normale dell'orario settimanale, il dipendente ha diritto ad almeno undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.

Il dipendente ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di norma coincidente con la domenica, oltre le ore di riposo giornaliero di cui al precedente comma.

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.

CONFESAC  
per  
G  
L  
G  
G

Art. 44  
Ritardi e assenze

I lavoratori devono osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze o utilizzando altro sistema di rilevazione delle presenze in uso dall'Associazione od Ente nella struttura.

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

E' fatto salvo il recupero, laddove risulti possibile in base alle esigenze di servizio dell'Associazione.

Le assenze devono essere comunicate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'Ufficio 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, laddove risulti possibile in base alle esigenze di servizio dell'Associazione.

Art. 45  
Lavoro straordinario

44  
A

G  
G  
G

FILIS per

Te B

Il dipendente è tenuto ad effettuare le prestazioni di lavoro in orario straordinario a richiesta, anche verbale, del datore di lavoro. Il lavoro in orario straordinario non può essere effettuato autonomamente dal dipendente senza la preventiva autorizzazione del datore di lavoro.

to  
S

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare le 250 ore annue per singolo dipendente.

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale, come definito dall'art. 43.

Il lavoro straordinario sarà retribuito con una quota oraria della retribuzione 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.

CS

Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 47 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Or

Il lavoro straordinario, ad insindacabile valutazione dell'azienda, può essere alternativamente compensato con un riposo sostitutivo, salvo il pagamento della maggiorazione.

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

CONFIDENTIAL  
per  
ca

Art. 46  
Pronta disponibilità

Il dipendente in servizio di pronta disponibilità ha l'obbligo di essere immediatamente reperibile e deve raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata.

Il servizio di pronta disponibilità non può sovrapporsi al normale orario di lavoro programmato ed ha la durata minima di 4 ore e massima di 12 ore consecutive.

Il compenso per ogni turno di reperibilità di 12 ore è di euro 30,00; per durate inferiori a 12 ore, l'indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, con la maggiorazione del 10%.

In caso di chiamata, l'attività viene prestata in orario straordinario, dal momento dell'arrivo del dipendente nella struttura fino al termine della prestazione o compensata con recupero orario compatibilmente con le esigenze dell'ente.

Ciascun dipendente non può essere iscritto in più di 10 turni di reperibilità mensili.

Art. 47  
Festività

per  
G  
45

F  
G  
ca

I dipendenti hanno diritto al giorno di riposo in occasione delle seguenti festività civili o religiose che cadano in un giorno infrasettimanale:

- 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 l'anno a prescindere dall'eventuale variazione della sede di servizio del dipendente nel corso dell'anno).

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione.

I dipendenti che per ragioni di servizio saranno comandati al lavoro nelle suddette giornate avranno diritto al pagamento della remunerazione prevista per il lavoro in giorno festivo o ad un giorno compensativo di riposo da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, nello stesso mese o, al più, nel mese successivo, in giornata stabilita dall'Amministrazione, in accordo con l'interessato.

Art. 48  
Ferie

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno hanno diritto ad un periodo di ferie di trentadue giorni lavorativi per anno, comprensivi delle 4 giornate sostitutive delle festività soppresse, corrispondenti a 192 ore e 202,66 ore per i lavoratori con orario settimanale rispettivamente di 36 ore e di 38 ore.

In occasione del godimento delle ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione giornaliera.

Il dipendente 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 delle ferie spettanti a norma del 1° comma del presente articolo.

Le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero, quelle pari o inferiori a 15 giorni non sono utili.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'amministrazione garantendo possibilmente a ciascun dipendente un periodo continuativo di quindici giorni di ferie nel periodo compreso tra il 1° giugno ed il 30 settembre.

La programmazione dei turni di ferie verrà effettuata tenendo conto dei flussi di

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten notes: FIAC, per]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten notes: COMPENSAZIONE]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

FALLI ply

7 B  
to  
to

attività ed in funzione delle esigenze di servizio o delle preferenze espresse da ciascun dipendente, entro il mese di aprile.

Le rimanenti ferie devono essere godute su richiesta del dipendente o d'ufficio e sono assegnate dall'Amministrazione in qualunque momento dell'anno in relazione alle esigenze di servizio.

Le chiusure dei presidi o dei Centri stabilite dall'Amministrazione sono computate nelle ferie.

Le ferie sono irrinunciabili e non sono monetizzabili e devono essere godute nell'anno in cui maturano o, per esigenze di servizio, entro i 18 mesi successivi.

In sede aziendale 2 delle 4 giornate di festività soppresse possono essere monetizzate con un apposito accordo di secondo livello da applicare a tutto il personale.

GG  
S

Art. 49  
Ferie solidali

Il dipendente che si trovi nella necessità di assistere figli minori o il coniuge convivente avendo esaurito tutte le proprie ferie e permessi maturati, può chiedere all'Amministrazione di accedere alle ferie solidali, documentando la sussistenza e la persistenza delle condizioni di necessità.

L'Amministrazione, su richiesta, acquisite le disponibilità dei dipendenti dello stesso Centro del richiedente a cedere gratuitamente le proprie ferie maturate eccedenti i quindici giorni non cedibili le trasferisce al richiedente ai sensi dell'art. 24 del D. L.vo n. 151/2015, senza oneri o spese aggiuntive per l'Associazione.

CC

Nelle more del completamento della procedura delle ferie solidali, il dipendente può chiedere una anticipazione delle ferie dell'anno successivo per un massimo di giorni quindici, salvo conguaglio o recupero.

L'attivazione delle procedure dei precedenti commi è subordinata al preventivo consenso del beneficiario che deve fornire all'amministrazione una dichiarazione liberatoria di responsabilità in relazione alla normativa a tutela della privacy.

SP

CAPO OTTAVO

ASSENZE - PERMESSI - ASPETTATIVE

COMPENSAZIONE  
ply

ply  
ply

Art. 50  
Permessi orari straordinari

Le parti concordano che ai dipendenti non in prova e ad orario pieno in servizio alla data di sottoscrizione di questo contratto spetta un permesso retribuito fino a due giorni lavorativi annui, a compensazione della riduzione delle ferie introdotta col presente contratto, da usufruire, compatibilmente con le esigenze

ply  
ply  
ply

ply  
ply

FIBUS *[signature]*

*[Handwritten marks]*

del datore di lavoro ed anche in modalità frazionata con un minimo di un'ora, per motivate e documentate esigenze straordinarie per ragioni sanitarie di figli minori d'età, anche adottivi, nonché per il coniuge.

Ai dipendenti in regime di orario parziale le ore di permesso sono riproporzionate all'orario di lavoro individuale.

I permessi non usufruiti nell'anno di maturazione si estinguono e non si cumulano con quelli maturandi nell'anno successivo.

Art. 51

Volontariato

I lavoratori facenti parte di Organizzazioni di volontariato di cui al D.Lgs. 3 luglio 2017 n. 117 e i lavoratori che svolgono attività di volontariato nella protezione civile, presso i soggetti iscritti nell'Elenco di cui all'articolo 34 del D.Lgs. 2 gennaio 2018 n. 1, ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, rispettivamente, di tutte le forme di flessibilità di orario e/o di turnazione previste dal presente c.c.n.l., compatibilmente con le esigenze di servizio (art. 17 D.Lgs. N. 117/2017) e delle condizioni garantite dall'art. 39 del D.lgs. 1/2018.

In caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei Paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi della legge 11 agosto 2014 n. 125.

Art. 52

Congedo matrimoniale

I dipendenti a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova hanno diritto ad un periodo di permesso retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio.

La richiesta deve essere presentata dagli interessati con 15 giorni di calendario di anticipo. Tale congedo deve essere fruito in unica soluzione.

Art. 53

Permessi per gravi motivi

In caso di decesso del coniuge, della convivente o del convivente risultante dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, dei genitori, della sorella o del fratello, spetta al dipendente un permesso retribuito di 3 (tre) giorni di calendario consecutivi per ogni evento.

I dipendenti che donano sangue o sue componenti, midollo od organi, hanno diritto al trattamento previsto dalla normativa vigente.

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

*[Large handwritten signature and notes on the right side of the page]*

*[Handwritten signatures at the bottom left]*

*[Handwritten signatures at the bottom right]*

FIACS per

Fu  
D  
to  
L

Art. 54

Tutela delle lavoratrici vittime di violenza

La lavoratrice od il lavoratore, iscritti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 3 mesi.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice/ore ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti di maternità e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

La lavoratrice/ore può, su richiesta, usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni. Oltre al predetto congedo, la lavoratrice/ore vittima di violenza di genere ha diritto a un periodo di aspettativa non retribuita per ulteriori 30 giorni.

congedo  
per

Art. 55

Aspettativa non retribuita

Al dipendente che ne faccia richiesta può essere concessa, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa non retribuita, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi per una sola volta nell'arco della vigenza contrattuale.

Il dipendente in aspettativa potrà essere sostituito.

CC  
GG  
BR

Art. 56

Trattamento spettante ai dipendenti in occasione delle elezioni e/o referendum

Il trattamento del dipendente impegnato nei seggi elettorali in qualità di presidente, scrutatore o segretario di seggio o di rappresentante di lista è regolato dalla normativa vigente in materia.

Per l'esercizio del diritto di voto ai dipendenti con residenza extraregionale sarà concesso un permesso non retribuito da giorni 1 (uno) e sino a 3 (tre) giorni.

per  
C  
D

Art. 57

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

Attesa la peculiarità delle attività svolte dalle Strutture che applicano il presente CCNI, e in ragione della necessità di assicurare la continuità assistenziale agli utenti, coloro che beneficiano dei permessi ex legge 104/92 e successive

per  
A  
G+L  
D  
D

STALS sep

Ju B  
to  
L

modifiche ed integrazioni, dovranno consegnare al datore di lavoro, con cadenza quadrimestrale, una programmazione di massima dei permessi stessi. Laddove ricorrano situazioni che non consentano di individuare con detta cadenza le date di fruizione dei permessi, il lavoratore dovrà comunicare la richiesta di variazione del permesso programmato con un preavviso di almeno quindici giorni lavorativi, così da consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione.

Le richieste di congedo motivate da un'assoluta e indifferibile urgenza andranno inoltrate almeno entro due giorni lavorativi antecedenti la data di fruizione di tale congedo, salvo situazioni di grave necessità non programmabili.

Art. 58  
Tutela dei dipendenti disabili

Per la tutela dei dipendenti disabili si fa riferimento alla legge 5 febbraio 1992 n. 104.

Art. 59  
Congedo straordinario per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art. 4 L. 8.3.2000 n. 53 le lavoratrici ed i lavoratori potranno richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore.

Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la

somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

Per gravi motivi si intendono:

- a. le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al primo comma della legge indicata nel presente articolo;
- b. le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al primo comma della legge indicata nel presente articolo;
- c. le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d. le situazioni, riferite ai soggetti di cui al primo comma della citata legge e ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di

Per  
esigete  
per  
cl  
GG

Illegible signature

per S M A

per h

#1715

10

natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti punti o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà

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

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

Il datore di lavoro sarà tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo o la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione a ragioni organizzative e produttive o che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta dell'interessato, la domanda sarà riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente assente ai sensi del presente articolo.

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

Art. 60

Tutela della maternità e della paternità

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

*[Large handwritten signature on the right margin]*

*FRAS*

*Tr @*  
*Es*  
*h*

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri si fa riferimento alle leggi vigenti.

Per tutto il periodo di congedo la lavoratrice percepirà l'indennità giornaliera a carico dell'Istituto previdenziale.

Il congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

A tutela della conciliazione vita lavoro le parti si impegnano anche attraverso la contrattazione di secondo livello a garantire la tutela della maternità e della paternità attraverso misure specifiche atte ad agevolare la conciliazione dei tempi vita lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

Entro i primi 8 anni del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto a 2 giorni retribuiti all'anno in caso di malattia del figlio previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico del SSN o con esso convenzionato.

*Es*

Esauriti i permessi retribuiti, entro i primi 3 anni di vita del bambino in caso di malattia del figlio la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto ad assentarsi dal lavoro senza retribuzione previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato. Oltre i primi tre anni di vita del bambino e fino agli 8 anni i genitori hanno diritto alternativamente ad assentarsi dal lavoro nel limite di 5 giorni annui pro capite. Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari.

*cc*

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

*CONFERMA*  
*Es*  
*Res*

CAPO NONO

ASSENZE PER MOTIVI DI STUDIO

Art. 61

Diritto allo studio

*Es*  
*Es*  
*Es*  
*Es*

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali. Fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità. Tali ore sono retribuite esclusivamente per il conseguimento dei titoli previsti dall'art.10 della l.300/1970.

Nelle unità produttive con meno di 16 dipendenti la fruizione dei permessi dovrà essere preventivamente concordata con la Direzione aziendale, in funzione della continuità del servizio.

Art. 62

Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale

*FRAS*

*Es*  
*Es*

ITALIA Fey

Handwritten initials and marks on the right margin.

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei dipendenti operanti nell'area socio-sanitario-assistenziale-educativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari a una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

A tale scopo i dipendenti, nella misura massima annua dell'8% del totale dell'organico della singola unità produttiva, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino a un massimo di 100 ore annue.

Nelle percentuali dei dipendenti che potranno partecipare ai corsi di qualificazione rientra anche la frequenza ai corsi per l'acquisizione dei titoli di base richiesti per l'iscrizione alle scuole professionalizzanti.

Oltre a quanto previsto nei commi precedenti, con riferimento alle novità introdotte ai sensi dell'art. 16-quadro del D.Lgs. n. 502/1992 e successive modificazioni, dalle indicazioni del Ministero della salute, dalle intese assunte in Conferenza Stato-regioni e dagli obiettivi di salute previsti dal Piano sanitario nazionale e recepiti nei singoli Piani sanitari regionali, che prevedono la formazione continua del personale sanitario (ECM - Educazione continua in medicina) quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale in qualità di dipendente per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private, i singoli centri favoriranno l'acquisizione dei crediti formativi, previsti dalle vigenti disposizioni, e ne garantiranno l'acquisizione nei limiti del monte orario previsto dal secondo comma del presente articolo. A livello di contrattazione aziendale o territoriale, sulla base di particolari situazioni personali o esigenze di servizio, potranno essere concordate, per singoli casi, superamenti del predetto monte orario, in misura strettamente necessaria al conseguimento dei crediti formativi obbligatori.

Large handwritten signature on the right margin.

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.

Nell'adozione dei criteri si dovrà tenere conto dell'anzianità anagrafica e successivamente quella di servizio.

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

I suddetti permessi non sono cumulabili con i permessi di cui all'art. 61.

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

Handwritten initials 'CC' and 'GB' on the right margin.

Handwritten initials and marks on the right margin.

CAPO DECIMO

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

Handwritten signatures at the bottom left.

Handwritten signatures and initials at the bottom right.

F. H. A. S.  
M. A.

Art. 63  
MALATTIA

7  
B  
H  
L

**Sezione A)**

In caso di assenza per malattia od infortunio extra lavorativo il dipendente deve informare immediatamente l'Amministrazione, prima dell'inizio del turno di servizio, e trasmettere l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data di rilascio.

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.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge.

Se la malattia è riconosciuta ed assistita dall'INPS il datore di lavoro si fa carico di integrare le prestazioni economiche assicurative (pari, in caso di malattia, al 50% della retribuzione dal 4° al 20° giorno ed al 66,66% della retribuzione dal 21° giorno al 180°) nelle seguenti misure:

- Sino al raggiungimento del 90% della retribuzione lorda dal 4° fino al 20° giorno
- Sino al raggiungimento del 100% della retribuzione lorda dal 21° giorno al 180° giorno;

Per il periodo di carenza (primi tre giorni di malattia) il datore di lavoro si fa carico di retribuire al 100% le prestazioni economiche assicurative sino ad un massimo di cinque giorni nell'anno civile (1 gennaio -- 31 dicembre). Esaurito il monte di giorni cinque nessun trattamento economico verrà corrisposto per il periodo di carenza.

L'eventuale residuo del predetto monte giorni non consumato nell'anno solare, verrà retribuito come giornata lavorativa da corrispondersi entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo a titolo di ulteriore premio di produttività.

**Sezione B)**

In caso di ricovero ospedaliero e di patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita, documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il datore di lavoro si fa carico di integrare le prestazioni economiche assicurative nelle seguenti misure:

- 100 % della retribuzione lorda per i primi tre giorni;
- 100 % della retribuzione lorda dal 4° al 180° giorno;

Alle predette patologie viene equiparato anche il periodo di assenza collegato alla donazione di organi.

Il trattamento di cui al presente punto, in caso di ricovero ospedaliero, sempre che non si versi in una delle gravi patologie come sopra specificato, compete esclusivamente per la durata del ricovero stesso. L'eventuale periodo di malattia successivo alla dimissione ricade nella disciplina della precedente Sezione A).

P. S.  
et  
G. S.

COPIA  
M. A.

M. A. S. A. 5  
F. H. A. S. M. A.

FIACI Rea

7-19  
to  
L

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

Si fa salva ogni eventuale modifica che potrà avvenire a livello legislativo. Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. La corresponsione della integrazione avverrà in base alle norme di legge.

**Sezione C).**

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 gg. di calendario, se si tratta di un'unica assenza continuativa (c.d. comporto secco); in caso di periodi di malattia di inferiore durata (c.d. comporto per sommatoria), si cumuleranno tutti i periodi di assenza effettuati nel triennio anteriore all'ultimo giorno di malattia considerato; anche in tal caso il lavoratore avrà diritto ad un periodo di conservazione del posto di lavoro di 180 gg. di calendario, trascorso il quale il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento. Sono escluse dal calcolo del comporto le assenze legate a terapie salvavita debitamente certificate

CE

Art. 64  
INFORTUNIO

In caso di infortunio sul lavoro del dipendente il datore di lavoro si fa carico di integrare le prestazioni economiche assicurative (pari al 60% dal 4° al 90° giorno ed al 75% dal 91° giorno sino alla guarigione clinica) nelle seguenti misure:

u  
G

- Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed il 60% (sessanta per cento) della retribuzione per i tre giorni successivi (periodo di carenza);
- Sino al raggiungimento del 100% della retribuzione lorda dal 4° giorno successivo a quello in cui è avvenuto l'infortunio fino al 180° giorno.

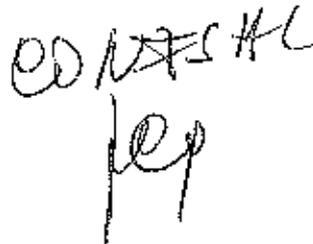
Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL con conseguente obbligo del dipendente di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il dipendente avrebbe percepito se avesse lavorato a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. Durante l'infortunio i lavoratori non in prova hanno diritto allo stesso regime di conservazione del posto previsto in caso di malattia dalla precedente Sezione C. I periodi di infortunio non sono cumulabili, ai fini del comporto, con i periodi di malattia.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature that appears to be 'Luis'.

Nel caso in cui l'infortunio o la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Amministrazione di recuperare dal terzo responsabile

Multiple handwritten signatures at the bottom of the page.

le somme da essa corrisposte a titolo di retribuzione e contributi subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.



## CAPO UNDICESIMO

### TUTTELE DEL DIPENDENTE

#### Art. 65

Patrocinio legale per eventi connessi all'espletamento delle mansioni

L'Ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, laddove si verifichi l'apertura di un procedimento diretto all'accertamento della responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti c/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti di ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa grave del dipendente che possa comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari o la risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, se non sussiste conflitto di interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale di sua fiducia.

L'Ente dovrà esigere dal dipendente condannato con sentenza passata in giudicato per fatti commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

#### Art. 66

Responsabilità civile delle dipendenti e dei dipendenti nei rapporti con l'utenza

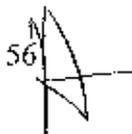
La responsabilità civile dei dipendenti nei loro rapporti con l'utenza di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985 n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dalle singole amministrazioni.

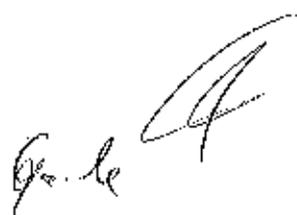
#### Art. 67

Ritiro patente

Il dipendente assunto come autista o in quelle attività in cui è indispensabile l'uso dell'automezzo, al quale, per motivi che non comportano il licenziamento e comunque per comportamenti commessi con dolo o colpa grave (ivi compresa l'ubriachezza o l'uso di sostanze stupefacenti), sia dall'autorità ritirata la patente per condurre autoveicoli, potrà essere concessa la conservazione del posto per



56 



FRANCESCO

Fu

P

t

h

un periodo di 24 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

In questo periodo, il dipendente potrà essere adibito, previo accordo tra le parti, ove ve ne sia la possibilità, ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello, anche inferiore, nel quale verrà a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure il dipendente non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'Ente lo destinasse, si darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro, con la corresponsione delle 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 sia di pari qualifica che di qualifiche inferiori con il relativo trattamento economico (inferiore se il lavoratore verrà assegnato a mansioni di livello inferiore) per tutto il corrispondente periodo. Avrà diritto comunque, in caso di impossibilità di diverso impiego, alla conservazione del posto per un periodo massimo di 24 mesi senza percepire retribuzione alcuna o maturare indennità.

Handwritten signature or initials.

CAPO DODICESIMO

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 68

Doveri del personale

I dipendenti, ed in particolare coloro ai quali è affidato lo svolgimento di attività di recupero, di riabilitazione ed assistenza delle persone socialmente svantaggiate e di quelle di sostegno nei confronti dei loro familiari, sono tenuti 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 del dipendente:

- 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;

Handwritten signature.

Handwritten initials.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

FIAS Fey

zu

P

to

z

- 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;
- informare senza indugio l'Amministrazione su qualsiasi violazione da parte di altri dipendenti o collaboratori dei doveri di assistenza, di tutela e di rispetto psico-fisico degli assistiti di cui sia venuto a conoscenza;
- concorrere nell'ambito del proprio servizio al benessere ed all'emancipazione delle persone disabili assistite;
- mantenere sempre un contegno adeguato e rispettoso nei confronti degli assistiti e dei colleghi, avendo riguardo a valori di solidarietà, altruismo e correttezza;
- mantenere il proprio posto di lavoro sempre decoroso e ordinato.

Br

EDIPER

pe

cc

GG

Art. 69

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 al dipendente un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del dipendente di essere ascoltato di persona e di essere assistito dal rappresentante dell'organizzazione sindacale alla quale aderisce o conferisce delega, 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.

Blum

La contestazione disciplinare deve essere inviata al dipendente non oltre il termine di 30 (trenta) giorni dal momento in cui gli organi direttivi delle Amministrazioni titolari dei poteri disciplinari 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 40 (quaranta) giorni dalla presentazione delle giustificazioni o dalla scadenza del termine di cinque giorni in mancanza

adip

Fey

EDIPER

58

GG

pe

Blum



FIAP DE

fu

P  
to  
L

- b.b) in caso di assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate anche di un solo giorno ripetute per due volte in un giorno precedente o seguente alle festività, alle domeniche od al giorno di riposo programmato od alle ferie;
- c.c) in caso di recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco degli ultimi dodici mesi;
- d.d) per assenza per simulata malattia o infortunio;
- e.c) per l'introduzione di persone estranee nell'azienda stessa senza permesso dell'amministrazione;
- f.f) per l'ingiustificato abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- g.g) per 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;
- h.h) per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- i.i) in caso di violazione del segreto professionale di ufficio;
- j.j) in caso di tolleranza di irregolarità di servizio o di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi commessi dal personale;
- k.k) in caso di svolgimento di attività lavorativa privata o per conto terzi salvo che il rapporto di lavoro con l'Associazione sia a tempo parziale;
- l.l) per i casi di concorrenza sleale, secondo i principi generali di diritto vigente (art. 2105 CC);
- m.m) per insubordinazione nei confronti del legale rappresentante dell'Associazione o dei superiori gerarchici, inclusi i medici ed i professionisti a rapporto libero professionale;
- n.n) laddove il dipendente 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 lesive della dignità della persona;
- o.o) in qualsiasi caso di violenza fisica o verbale nei confronti dei pazienti;
- p.p) per inosservanza delle norme mediche per malattia;
- q.q) per minacce verso i superiori o vie di fatto;
- r.r) per danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- s.s) per litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- t.t) per furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- u.u) per contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- v.v) in caso di gravi violazioni del progetto-programma riabilitativo definito dall'equipe;
- z.z) per diffusione di materiale c/o dichiarazioni mendaci o denigratorie a chiunque rese e con qualsiasi mezzo che possano creare pregiudizio economico c/o nocimento all'immagine dell'Ente, dei suoi rappresentanti, dei dipendenti o degli assistiti;

PO  
S

u  
L

~~Comp. H~~  
neg  
v  
v

fu  
S  
S  
S

fu  
L

fu



*[Handwritten signature]*

CAPO TREDICESIMO

*[Handwritten initials]*

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 72

Cessazione del rapporto di lavoro

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

Il rapporto di lavoro cessa:

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

Art. 73

Preavviso

*[Handwritten signature]*

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 le categorie "C" e "D": 60 giorni di calendario;
- per le categorie "E" e "F": 90 giorni di calendario.

*[Handwritten initials]*

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, fatta salva l'ipotesi della giusta causa, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Il dipendente 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 del trattamento di fine rapporto.

E' facoltà della parte che riceve il licenziamento o le dimissioni di risolvere 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.

*[Handwritten signature]*

Art. 74

Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro e restituzioni

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'Associazione, se richiesto dall'interessato, dovrà rilasciare, ai sensi dell'art. 2124 cod. civ., un certificato

*[Handwritten signatures]*

STALS leg

Ver A  
A  
b

con l'indicazione del tempo durante il quale il dipendente è stato occupato e delle mansioni esercitate.

Il dipendente dovrà consegnare al datore di lavoro senza ritardo tutti gli strumenti di lavoro, i documenti debitamente aggiornati e ogni altro materiale o documentazione di cui il dipendente è tenuto alla custodia o alla compilazione che gli sia stato consegnato durante il rapporto di lavoro.

Art. 75

Indennità in caso di decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente devono essere liquidate agli aventi diritto ai sensi dell'art. 2122 del Codice Civile, la retribuzione per il periodo lavorato, l'indennità di preavviso di cui all'art. 73 nella misura unica di trenta giorni qualunque sia la categoria di appartenenza ed il trattamento di fine rapporto nella misura maturata.

g

Art. 76

Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetta al dipendente ai sensi dell'art. 2120 del codice civile un trattamento di fine rapporto.

La retribuzione annua corrisposta al dipendente, utile ai fini del calcolo del TFR, è costituita dai seguenti emolumenti, se attribuiti:

- retribuzione tabellare come da inquadramento;
- premio di incentivazione;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità per mansioni superiori;
- superminimi;
- assegni personali;
- indennità sostitutiva del preavviso.

Il pagamento del TFR, rimasto presso il datore di lavoro potrà essere dilazionato dal datore di lavoro stesso fino a sei rate mensili consecutive con decorrenza dal mese successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

CONFIDAR g  
leg  
llay g

TITOLO QUARTO

NORME FINALI

Art. 77

Interpretazione delle norme

Nel caso di difformità interpretative e/o applicative delle norme di questo contratto, sia a livello centrale che periferico, le parti si incontreranno su

leg g g g g g g g g g g

#1/1/85 per

Handwritten notes and initials at the top right.

richiesta anche di una sola di esse e su convocazione dell'Aias Nazionale entro quindici giorni dalla richiesta. L'eventuale accordo sull'interpretazione della norma avrà effetto fin dall'inizio dell'applicazione del contratto.

CONFIDENTIAL per

Art.78  
Clausola di salvaguardia

Qualora in ambito locale si verificassero situazioni di forte sofferenza economico c/o finanziaria delle strutture legate a tariffe dei corrispettivi inadeguate, determinando una condizione che potrebbe non consentire il rispetto delle decorrenze date dal presente contratto collettivo, le parti definiranno a livello locale percorsi temporali differenti, con il coinvolgimento delle stesse autorità Regionali c/o locali.

Ricorrendo tale ipotesi il datore di lavoro promuoverà un incontro entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto; la procedura dovrà concludersi con un accordo entro 180 giorni dalla sua attivazione. In mancanza di accordo in sede locale una delle parti potrà attivare il confronto in sede nazionale con le OO.SS. sottoscrittrici del presente contratto.

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, e/o che abbiano in atto la definizione di un piano di ristrutturazione conclamato con accordi sottoscritti dalle OO.SS. c/o dalla Regione di riferimento.

Vertical handwritten notes on the right side, including 'UGL SAU... JIL FPU' and various signatures.

INDICE

Titolo primo: validità ed ambito di applicazione del contratto	art.1-3 pag. 1
Titolo secondo: relazioni sindacali e servizi minimi essenziali	art.4-11 pag. 2
Titolo terzo: disciplina del rapporto di lavoro	art. 12-76
Capo primo: instaurazione del rapporto di lavoro	art.12-15 pag. 12
Capo secondo: tipologia di rapporti	art.16-21 pag. 14
Capo terzo: inquadramento del personale e progressioni	art.22-24 pag. 25
Capo quarto: retribuzione, indennità, premi e rimborsi	art.25-36 pag. 34
Capo quinto: mansioni e variazioni	art.37-39 pag. 41
Capo sesto: mobilità e trasferimenti	art.40-42 pag. 42
Capo settimo: orario di lavoro, riposi, festività, ferie	art.43-49 pag. 43
Capo ottavo: assenze, permessi e aspettative	art.50-60 pag. 47
Capo nono: assenze per motivi di studio	art.61-62 pag. 52
Capo decimo: malattia ed infortunio	art.63-64 pag. 54
Capo undicesimo: tutela dei dipendenti	art.65-67 pag. 56
Capo dodicesimo: norme comportamentali e disciplinari	art.68-71 pag. 57
Capo tredicesimo: risoluzione del rapporto di lavoro	art.72-76 pag. 62
Titolo quarto: norme finali	art. 77-78 pag. 64

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.