

SERVIZI ASSISTENZIALI - ANPAS
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

2010 - 2012

*per il personale dipendente dall'A.N.P.A.S.
e dalle realtà operanti nell'ambito socio-sanitario, assistenziale,
educativo, delle pubbliche assistenze*

17 GENNAIO 2014

(Decorrenza: 1° gennaio 2010 - Scadenza: 31 dicembre 2012)

Parti stipulanti

ANPAS

E

CGIL-FP

CISL-FP

UIL-FPL

INDICE

Titolo I

VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

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

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

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

Titolo III

COSTITUZIONE ED ATTIVAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 11 - Assunzione del personale
- Art. 12 - Documenti di assunzione
- Art. 13 - Visite mediche
- Art. 14 - Periodo di prova
- Art. 15 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse
- Art. 16 - Cumulo delle mansioni
- Art. 17 - Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

Titolo IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Norma di rinvio

- Art. 18 - Modalità interna
- Art. 19 - Patrocinio legale del dipendente per atti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio
- Art. 20 - Ritiro patente
- Art. 21 - Rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 22 - Contratti di formazione e lavoro
- Art. 23 - Rapporti di lavoro a tempo determinato
- Art. 24 - Apprendistato

- Art. 25 - Esclusione dalle quote di riserva
- Art. 26 - Orario di lavoro
- Art. 26-bis - Deroghe all'orario di lavoro
- Art. 27 - Riposo settimanale
- Art. 28 - Festività
- Art. 29 - Ferie
- Art. 30 - Diritto allo studio
- Art. 31 - Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Titolo V

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

- Art. 32 - Permessi e recuperi
- Art. 33 - Permessi straordinari
- Art. 34 - Ritardi ed assenze
- Art. 35 - Doveri del personale
- Art. 36 - Provvedimenti disciplinari

Titolo VI

MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

- Art. 37 - Assenze per malattia ed infortunio
- Art. 38 - Assenza prolungata di malattia
- Art. 39 - Tutela della salute ed ambiente di lavoro

Titolo VII

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 40 - Il sistema di classificazione del personale
- Art. 41 - Declaratoria delle posizioni economiche
- Art. 41 bis - Inquadramento - Condizioni economiche
- Art. 42 - Passaggio di posizione, di categoria, norma di qualificazione e progressione professionale
- Art. 43 - Norma transitoria per la classificazione del personale

Titolo VIII

RETRIBUZIONI

- Art. 44 - Posizioni economiche
- Art. 45 - Paga giornaliera e oraria
- Art. 46 - Reperibilità
- Art. 47 - Lavoro supplementare/straordinario: ordinario, festivo, notturno
- Art. 48 - Banca delle ore

- Art. 49 - Indennità per servizio notturno e festivo
- Art. 50 - Assegni familiari o aggiunta di famiglia
- Art. 51 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga
- Art. 52 - Tredicesima mensilità
- Art. 53 - Abiti di servizio
- Art. 54 - Missioni e trasferte

Titolo IX

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 55 - Preavviso
- Art. 56 - Cessazione del rapporto di lavoro
- Art. 57 - Trattamento di fine rapporto

Titolo X

DIRITTI SINDACALI

- Art. 58 - Rappresentanze sindacali
- Art. 59 - Assemblea
- Art. 60 - Permessi per cariche sindacali
- Art. 61 - Contributi sindacali
- Art. 62 - Conciliazione in sede sindacale

Testo del CCNL

Titolo I

VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1

(Ambito di applicazione)

Il presente CCNL regola i rapporti di lavoro del personale dipendente dell'A.N.P.A.S. e delle diverse realtà operanti nell'ambito socio-sanitario, assistenziale, educativo delle pubbliche assistenze.

Oltre la parte normativa esso disciplina il trattamento economico e deve essere indistintamente applicato a tutto il personale dipendente.

Art. 2

(Disposizioni generali)

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

I lavoratori debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dall'Organizzazione da cui dipendono purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

Art. 3

(Inscindibilità delle norme contrattuali)

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

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

Art. 4

(Condizioni di miglior favore)

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

A tal fine in sede di confronto a livello di Organizzazione, di cui all'art. 7, verranno definite le necessarie modalità di raccordo tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente CCNL

Art. 5

(Decorrenza e durata)

Il CCNL entra in vigore il 1° gennaio 2010 e scade il 31 dicembre 2012 agli effetti normativi.

Le parti convengono che relativamente all'insieme dell'ambito normativo ed economico del presente CCNL, ove non diversamente indicato, per data di decorrenza dei singoli istituti si intende quella della firma dello stesso.

Titolo II RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 (Diritto di informazione e confronto tra le parti)

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

Le sedi di informazione e confronto sono:

A) Livello nazionale

Annualmente, di norma entro l'autunno, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore in relazione all'evoluzione legislativa ed ai bisogni dei cittadini;

- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;

- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;

- valutare lo stato di applicazione del presente CCNL;

- promuovere iniziative volte anche 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 a quelle rappresentate dal volontariato.

B) Livello territoriale (provinciale e/o regionale)

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 al dato occupazionale;

- assumere le opportune iniziative presso la pubblica amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione, dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL;

- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;

- assumere le opportune iniziative nei confronti della pubblica amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL, nonché definite forme di valorizzazione dell'attività di volontariato.

C) Livello di organizzazione

Ferme restando le competenze proprie delle Organizzazioni, queste garantiranno, ove richiesta, una tempestiva informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, quanto relativo ai rapporti diretti e/o di convenzione con gli enti pubblici, ai progetti e programmi di sviluppo nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente CCNL.

Art. 7 (Contrattazione)

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

- nazionale;
- secondo livello: regionale, provinciale o di Organizzazione in alternativa tra loro.

Sono titolari della contrattazione di secondo livello le R.S.U. o laddove non presenti, le R.S.A. e comunque le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, secondo quanto previsto dal regolamento confederale del marzo 1991 e degli accordi 23 luglio 1993 e 23 dicembre 1998. Le R.S.U. sono elette con riferimento al regolamento definito in base all'accordo del 23 luglio 1993.

Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale le seguenti tematiche:

- validità ed ambito di applicazione del contratto;
- relazioni sindacali;
- diritti sindacali;
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
- norme comportamentali e disciplinari;
- ordinamento professionale;
- orario di lavoro;
- permessi, aspettative e congedi;
- formazione professionale;
- trattamento economico.

In ciascuna Organizzazione, le parti possono stipulare il contratto collettivo decentrato integrativo.

In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

- i criteri relativi:
 - a) ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi per l'incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;
 - b) alle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
 - c) alla ripartizione delle eventuali ed ulteriori risorse da destinare al personale;
 - d) alla progressione orizzontale del personale;
 - e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per l'adeguamento ai processi di innovazione;
 - le linee di indirizzo per la garanzia e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi;
 - le pari opportunità, per le finalità e con le modalità stabilite dalla legge;
 - le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto della normativa vigente in materia;
 - ogni altra materia espressamente demandata dal presente contratto.

Elemento di garanzia retributiva (EGR)

Ai fini di assicurare un'effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello, qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma di secondo livello territoriale ai sensi del presente CCNL, non venga definito un accordo di secondo livello territoriale entro il 31 dicembre 2013, le

organizzazioni Anpas operanti nel territorio erogheranno, con la retribuzione del mese di luglio di ogni anno (a partire dal luglio 2014), un Elemento di garanzia retributiva (EGR) di 120 euro lordi annui.

La somma di cui al paragrafo precedente si intende riferita al tempo pieno e pertanto verrà riproporzionata per i lavoratori a tempo parziale.

In sede di prima applicazione l' EGR compete ai lavoratori in forza al 30 giugno 2014. L'azienda calcolerà l'importo spettante al singolo lavoratore in proporzione ai mesi di effettiva prestazione resi alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2013.

L'ammontare dell' elemento di garanzia retributiva sarà ridotto fino a concorrenza da eventuali erogazioni o retribuzioni aggiuntive individuali percepite dal lavoratore nel corso dell'anno precedente a quello di erogazione dell' EGR.

Le organizzazioni aderenti ad ANPAS che si trovassero in uno stato di sofferenza economica e/o finanziaria possono richiedere alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, un confronto per definire la sospensione, l'esonero, il riconoscimento parziale o il dilazionamento del pagamento dell'EGR.

Art. 8

(Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali)

In ottemperanza a quanto previsto dalla legge n. 146 del 12 giugno 1990 e successive modificazioni e integrazioni, le parti individuano in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo le seguenti tipologie di servizi essenziali, convenendo che a livello di Organizzazione, nell'ambito del rapporto tra le parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa: le prestazioni medico-sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica ivi compreso il trasporto infermi e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare, o al servizio di onoranze funebri, e comunque servizi istituzionali e/o dovuti in forza di leggi o accordi che considerano la non sospensibilità del servizio. A seguito delle modifiche introdotte dalla legge n. 83/2000, le parti si impegnano alla sottoscrizione di apposito accordo per la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla Costituzione. Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno definiti, nell'ambito del rapporto fra le parti in sede di Organizzazione, con esplicito verbale appositi contingenti di personale.

Art. 9

(Pari opportunità)

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge n. 125/1991 è costituito a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna composto da un componente designato da ognuna delle OO.SS. maggiormente rappresentative e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Organizzazione, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente;

possono inoltre essere istituiti Comitati per le pari opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

L'Organizzazione assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno della loro attività; le finalità del Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento e gli stessi opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal Comitato nazionale per le pari opportunità tra uomo e donna da istituire entro sei mesi dalla data della stipula del presente CCNL

Art. 10

(Attività di volontariato)

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

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

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 delle leggi n. 266/1991 e n. 49/1987.

Titolo III

COSTITUZIONE ED ATTIVAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11

(Assunzione di personale)

L'assunzione di personale deve essere effettuata con l'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di lavoro di diritto privato.

L'assunzione deve risultare da atto scritto e indicare la data della medesima, la durata del periodo di prova, la qualifica alla quale viene assegnato il lavoratore ed il relativo trattamento economico e la sede di lavoro.

Art. 12

(Documenti di assunzione)

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare o autocertificare ove possibile o consegnare i seguenti documenti:

- libretto di lavoro o documento equipollente;
- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione fisica;
- libretto sanitario ove richiesto a norma di legge;

- titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.) in relazione alla qualifica;

- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa;

- certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Il lavoratore è altresì tenuto a presentare certificato di residenza datato non anteriormente a tre mesi e deve, ove questo sia diverso dalla residenza, comunicare anche l'eventuale domicilio nonché tutti gli eventuali successivi spostamenti di residenza e di domicilio.

Art. 13

(Visite mediche)

Prima dell'assunzione in servizio l'Organizzazione potrà accertare l'idoneità fisica del futuro dipendente e sottoporlo a visita medica da parte di sanitari di fiducia o da Organi sanitari pubblici.

Successivamente all'assunzione il lavoratore sarà sottoposto ad eventuali ulteriori accertamenti come da normativa vigente a carico del datore di lavoro.

Art. 14

(Periodo di prova)

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene dopo un periodo di prova non superiore a tre mesi per l'inquadramento fino alla categoria B ed a sei mesi per gli inquadramenti superiori.

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

In tal caso, ovvero alla fine dello stesso, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto nonché ai ratei di ferie, della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella fissata contrattualmente per l'inquadramento stabilito per il lavoratore interessato.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il lavoratore 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.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta dello stesso, il lavoratore si intenderà confermato in servizio a tempo indeterminato.

Art. 15

(Mansioni e variazioni temporanee delle stesse)

Il lavoratore ha diritto all'esercizio delle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti.

Il lavoratore, purché in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti in sede di Organizzazione, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica del dipendente medesimo.

Al lavoratore chiamato a svolgere mansioni inerenti a categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della sua applicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza fra la prima posizione economica della categoria superiore

e la prima posizione economica della categoria di inquadramento, nonché delle differenze afferenti i restanti istituti contrattuali salariali.

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

Art. 16

(Cumulo delle mansioni)

Ai lavoratori che sono assegnati alla esplicazione di più mansioni di diverse categorie deve essere attribuito, ai sensi dell'articolo precedente, il trattamento economico ed eventualmente la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che questa ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo.

In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita, dovrà essere corrisposta al lavoratore la differenza fra la prima posizione economica della categoria superiore e la prima posizione economica della categoria di inquadramento.

La situazione di cumulo di mansioni potrà essere valutata in sede di Organizzazione ai fini della progressione orizzontale.

Art. 17

(Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica)

Quando le competenti autorità sanitarie riconoscano il dipendente fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti il proprio inquadramento, l'Organizzazione - dietro richiesta del dipendente e nel rispetto delle proprie facoltà - esperirà ogni utile tentativo per il suo recupero in funzioni diverse da quelle proprie dell'inquadramento ricoperto. Ove esista in organico la possibilità, si potrà ricorrere anche ad una modifica dell'inquadramento in relazione alle coperture dei posti vacanti e - comunque - compatibilmente con le capacità residuali del lavoratore fermo restando che da quel momento le dinamiche salariali seguiranno le norme previste dal nuovo inquadramento.

Titolo IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Norma di rinvio

Con riferimento alla legge n. 30 del 14 febbraio 2003 e al D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, nonché al D.Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003, le parti concordano sull'opportunità di rinviare a specifici incontri la stesura della disciplina applicativa degli istituti normativi previsti dai citati provvedimenti legislativi. Di conseguenza, con eccezione dell'art. 23 - Lavoro a tempo determinato - le parti concordano di mantenere l'impianto previsto dal precedente CCNL, di seguito riportato, in materia di svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 18

(Mobilità interna)

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

L'istituto della mobilità che comporta l'utilizzazione anche temporanea del personale in strutture di pertinenza dell'Organizzazione in strutture diverse dalla sede di assegnazione, sarà utilizzato dall'Organizzazione in relazione alle esigenze di servizio, nel rispetto della legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 13, secondo criteri concordati con le Rappresentanze sindacali.

Art. 19

(Patrocinio legale del dipendente per atti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio)

L'Organizzazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi ove avvenga l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti d'ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del dipendente che comporti l'adozione di provvedimenti disciplinari o risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.

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

Art. 20

(Ritiro patente)

Il lavoratore assunto come autista al quale, per motivi che non comportano il licenziamento senza preavviso, sia ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

L'autista, in questo periodo, potrà essere adibito, previo accordo tra le parti in sede locale, ove ve ne sia la possibilità, ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'Organizzazione lo destinasse, si darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso sarà corrisposta all'autista l'indennità d'anzianità ed altre eventualmente spettanti secondo il salario percepito al tempo del ritiro della patente stessa.

Le parti, vista la natura del servizio prestato e la nuova normativa sulla patente a punti, si impegnano a promuovere ogni possibile iniziativa tale da garantire la salvaguardia della patente di guida per l'uso privato del dipendente con mansioni di autista.

Art. 21

(Rapporti di lavoro a tempo parziale)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo orizzontale, verticale o misto ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della forza lavoro in rapporto all'attività dell'Organizzazione;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali dei lavoratori, ferme restando le esigenze dell'Organizzazione.

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

- volontà di entrambe le parti;
- in caso di assunzione del personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza, per le medesime mansioni o mansioni similari, nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A tal fine le associazioni informeranno con 15 giorni di preavviso i lavoratori interessati;

- i lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione entro quindici giorni dalla richiesta ricevuta.

L'Organizzazione risponderà entro trenta giorni alle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. L'eventuale risposta negativa, su richiesta del lavoratore, dovrà essere comunicata anche alle rappresentanze sindacali.

Nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

- l'eventuale periodo di prova, corrispondente a quello per i lavoratori assunti a tempo pieno;
- la durata della prestazione ridotta e la distribuzione dell'orario con riferimento, secondo la tipologia di part time al giorno, alla settimana, al mese, all'anno;
- la qualifica assegnata.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a dodici ore.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore ad operare su più ubicazioni ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva ed organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale, per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai km 10, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione a livello di Organizzazione. Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto, le Organizzazioni, in relazione alle esigenze tecnico-produttive, ricercheranno, dandone comunicazione alle Rappresentanze sindacali, soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale part-time.

Ai sensi dell'art. 3, comma 2 del D.Lgs. n. 61/2000 è ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale del lavoratore assunto con contratto part-time e comunque secondo la legislazione vigente. Le causali in relazione alle quali è consentito di richiedere al lavoratore a tempo parziale lo svolgimento del lavoro supplementare sono identificate nelle esigenze di incremento dell'attività di lavoro determinata da ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

L'eventuale rifiuto, motivato (a titolo esemplificativo e non esaustivo si indicano: ulteriore rapporto di lavoro, gravi motivi familiari), da parte del lavoratore non costituisce infrazione disciplinare e non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Fatta eccezione per quanto previsto al comma 11, la percentuale di maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva di quanto previsto dall'art. 3, comma 4 del D.Lgs. n. 61/2000, per ogni ora di lavoro supplementare, è pari al 25% della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 45 CCNL

Le ore di lavoro supplementare svolte nelle giornate festive (compresa anche la domenica) o durante il servizio notturno verranno compensate con la maggiorazione prevista al comma 9 e dalle indennità previste dall'art. 49.

Nel caso di superamento della misura massima, prevista al comma 7, dovrà essere riconosciuto al lavoratore un riposo compensativo pari alle ore di lavoro svolte oltre il tetto massimo o in alternativa una maggiorazione pari al 40% della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 45 CCNL. Nella maggiorazione predetta è già compresa quella indicata al comma 9. Il riposo compensativo dovrà essere fruito, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dal termine della settimana in cui si è verificato il suddetto superamento.

Su richiesta del lavoratore, le prestazioni di lavoro supplementare, rese in via continuativa e non occasionale negli otto mesi precedenti la data della richiesta, saranno consolidate, con atto scritto, nell'orario di lavoro ordinario settimanale per una quota pari almeno al 70% della media delle ore prestate nel periodo predetto, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale. Sono escluse dal consolidamento le ore di lavoro supplementare dovute a sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle ore prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione o dalla comunicazione di variazione con carattere di continuità dello stesso. La retribuzione oraria si ottiene come stabilito all'art. 45. Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti. Il trattamento di malattia ed infortunio e quello relativo alle lavoratrici madri e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge sarà garantito in proporzione alla durata della prestazione risultante dalla lettera di assunzione o dalla comunicazione di variazione con carattere di continuità della stessa.

I ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.

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

Clausole flessibili ed elastiche:

- a) l'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto;
- b) l'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari. Il lavoratore nello stipulare l'accordo di cui sopra può chiedere l'assistenza del delegato sindacale;
- c) la variazione, in tutto o in parte, della collocazione temporale della prestazione del lavoratore a tempo parziale, a fronte della previsione di clausole flessibili che dovranno essere inserite nel contratto individuale di lavoro, può avvenire per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo;
- d) la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto può avvenire, a fronte della previsione di clausole elastiche inserite nel contratto individuale di lavoro, per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo nella misura massima di 20 ore settimanali;
- e) l'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, ai sensi e per gli effetti dei punti che precedono, comporta a favore del prestatore di lavoro un preavviso minimo di due

giorni lavorativi che dovrà essere comunicato per iscritto, nonché il diritto a percepire una maggiorazione, limitatamente alle ore che sono state oggetto di variazione o di incremento, forfetaria ed onnicomprensiva pari al 10% della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 45 CCNL;

f) il lavoratore a tempo parziale può recedere e, così, estinguere le clausole flessibili od elastiche già convenute, a fronte della necessità derivante:

- dalla esecuzione della prestazione prevista da un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale;
- dalla costituzione di un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale;
- dalla paternità o dalla maternità, nei primi 15 mesi di vita del figlio naturale o adottivo;
- dalla inabilità totale del coniuge o del convivente di fatto o di un parente, convivente, entro il 2° grado.

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

Art. 22

(Contratti di formazione e lavoro)

Le assunzioni di personale con contratto di formazione-lavoro avvengono secondo la normativa di legge vigente.

Le parti verificato l'andamento delle assunzioni con contratto di formazione e lavoro nel contesto di cui trattasi e nell'intento di potenziare gli strumenti in grado di favorire le occasioni d'impiego secondo le rispettive esigenze delle Organizzazioni e dei lavoratori, intendono razionalizzare con il presente accordo l'utilizzazione dei contratti di formazione e lavoro nel settore.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro mediante interventi che facilitino l'incontro fra domanda e offerta di lavoro.

Le parti convengono di escludere dai contratti di formazione e lavoro le professionalità per il cui espletamento è prevista l'obbligatorietà dell'iscrizione ad albi, ordini e collegi professionali o il possesso di titoli abilitanti alla professione, ad eccezione dell'autista per i mezzi di soccorso.

Art. 23

(Rapporti di lavoro a tempo determinato)

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione (art. 1) del presente contratto, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, è consentita, in tutti i casi ammessi dal D.Lgs. n. 368/2001.

La durata del contratto a termine non potrà essere superiore a 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi.

Qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto tra le medesime parti superi complessivamente 36 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi), indipendentemente dai periodi di interruzioni che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto si considera a tempo indeterminato.

Ai fini del computo del periodo massimo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra gli stessi soggetti, e compiuti nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.

A titolo esemplificativo si indicano, in relazione alle particolari esigenze delle Organizzazioni ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, le seguenti ipotesi:

a) per garantire le indispensabili necessità del servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie.

Per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali delle Organizzazioni anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;

b) per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, psico-pedagogia, assistenziale, di protezione civile e di solidarietà internazionale, anche in collaborazione con aziende ospedaliere, ASL, comuni, province, regioni, ministeri ed altri enti pubblici o privati ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli enti di cui sopra;

c) per sostituzioni di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Organizzazione;

d) in caso d'assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso d'impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;

e) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare, ecc.).

I contratti a termine stipulati al di fuori delle suddette casistiche non potranno superare il 25% del personale assunto a tempo indeterminato. Nelle Organizzazioni che occupano fino a sette dipendenti a tempo indeterminato potrà comunque essere effettuata l'assunzione di due lavoratori a tempo determinato.

Resta confermato che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico, previste dalle norme convenzionali.

Per l'intervallo per la riassunzione a termine del lavoratore, ai sensi dell'art.5, comma 3, ultimo periodo, D.lgs. 368/2011, si fa riferimento alla normativa vigente.

Art. 24

(Apprendistato)

Le parti, con la presente regolamentazione, convengono di dare attuazione alla nuova tipologia di contratto di apprendistato professionalizzante previsto dall'art 4 del D.lgs. 167/2011.

Finalità dell'istituto

“In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 4, D.lgs. 167/2011, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, i contenuti e la modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo o altro strumento idoneo.”

Ammissibilità

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: A, B, C, D ed E di cui all'art. 41 del CCNL .

Sono escluse da questa tipologia di contratto le professioni sanitarie derivanti dalla legge n. 502/1992 e le professioni sociosanitarie individuate in base a specifici profili professionali di rilievo nazionale.

Su richiesta di una delle parti firmatarie del CCNL, in presenza dell'opportunità di disciplinare l'apprendistato per altre qualifiche, le parti firmatarie a livello nazionale si riuniranno entro giorni 60 per sviluppare ulteriori percorsi formativi relativi ai profili professionali da allegare al presente articolo.

Assunzione: Requisiti del contratto, limiti numerici e di età.

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, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello 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.

Proporzione numerica

Per i datori di lavoro 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 i datori di lavoro che occupano oltre 9 lavoratori il numero di apprendisti non può superare il rapporto di 3 (apprendisti) a 2 (lavoratori qualificati/specializzati). Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati/specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Limiti di età

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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 70 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. 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 pregressi.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al precedente comma 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 durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative.

Periodo di prova

Può essere convenuto tra le parti un periodo di prova, risultante da atto scritto, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende 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, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

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

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, 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.

Obblighi del datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo nè in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) 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);
- e) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 15 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Doveri dell'apprendista.

L'apprendista deve:

- a) 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;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

Trattamento normativo.

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.

Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

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

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.

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.

Trattamento economico

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica, compresi i passaggi automatici di posizione economica previsti dall'articolo 42 del CCNL.

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 18 mesi:

dal 1° al 9° mese: 80% della posizione economica della qualifica da conseguire;

dal 10° al 18° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

Per contratti di durata fino a 24 mesi:

dal 1° al 12° mese: 80% della posizione economica della qualifica da conseguire;

dal 13° al 24° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

Per contratti di durata fino a 36 mesi:

dal 1° al 12° mese: 80% della posizione economica della qualifica da conseguire;

dal 13° al 24° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

dal 25° al 36° mese: 100% della posizione economica della qualifica da conseguire.

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

In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto il trattamento economico e assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione per un massimo di 180 giorni ogni anno.

La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

Durata dell'apprendistato

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

categoria A – 18 mesi

categoria B – 24 mesi

categorie C - D – E – 36 mesi

Estinzione del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo indicato nel dal contratto individuale, mediante disdetta del contratto con preavviso, di giorni 15 di calendario decorrente dal termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, o con corresponsione della relativa indennità sostitutiva pari a 15 giorni di calendario. Durante il periodo di preavviso cd "lavorato" continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato;

- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;

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.

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 l'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 eventuali competenze trasversali - di base 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.

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 all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

Qualora il tutor dell'apprendista sia un lavoratore dipendente abilitato a svolgere la mansione di Autista Soccorritore, questo si intende già in possesso delle necessarie competenze professionali.

Nelle organizzazioni che occupano fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente da un soggetto aderente all'organizzazione stessa in possesso delle necessarie competenze professionali.

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.

Durata e contenuti della formazione

L'apprendistato professionalizzante prevede un impegno formativo per l'apprendista suddiviso tra la formazione di base e trasversale e la formazione professionalizzante o di mestiere per l'acquisizione delle competenze tecnico pratiche inerenti alla qualifica da conseguire.

La formazione di base o trasversale verrà svolta presso strutture di formazione accreditate avvalendosi, ove possibile, dell'offerta formativa pubblica.

Tale formazione deve avere come oggetto una selezione tra le seguenti competenze: adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro; organizzazione qualità aziendale; relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo; diritti e doveri del lavoratore ed delle associazioni; legislazione del lavoro e contrattazione collettiva.

Così come previsto dalle linee guida della Conferenza delle Regioni e delle Provincie Autonome del 17 ottobre 2013 la durata dell'offerta formativa pubblica è determinata, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

120 ore per apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare o scuola secondaria di I grado;

80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o di diploma di istruzione e formazione professionale;

40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.

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.

Tale formazione sarà erogata all'interno dell'associazione e potrà essere svolta anche "on the job", in affiancamento e con esercitazioni e dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo allegato al piano formativo individuale.

La durata della formazione professionalizzante è quantificata in base alla categoria professionale di riferimento come di seguito indicato:

LIVELLO	DURATA PERIODO APPRENDISTATO	ORE TOTALI DI FORMAZIONE NEL PERIODO
A	18 MESI	100
B	24 MESI	120
C	36 MESI	180

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

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

Piani formativi da ristampare su carta intestata del datore di lavoro

Percorso formativo per **IMPIEGATO AMMINISTRATIVO**

PIANO FORMATIVO

DATI AZIENDA

RAGIONE SOCIALE:

SEDE LEGALE:

CODICE FISCALE E P. IVA:

ATTIVITA':

DATI APPRENDISTA

COGNOME E NOME:

LUOGO E DATA DI NASCITA:

CODICE FISCALE:

RESIDENZA:

DOMICILIO:

CITTADINANZA:

TITOLO DI STUDIO:

DATI CONTRATTUALI

CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO:

TIPO DI QUALIFICA CONTRATTUALE DA CONSEGUIRE:

LIVELLO DA CONSEGUIRE:

DURATA CONTRATTO DI APPRENDISTATO:

ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE:

DATI TUTOR AZIENDALE

COGNOME E NOME:

QUALIFICA:

ESPERIENZA LAVORATIVA IN ANNI:

QUALIFICA: **Impiegata amministrativa**

AREA ATTIVITA': **Servizi Generali**

SETTORE: **Servizi Socio Assistenziali**

COMPETENZE DI SETTORE

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione del servizio;
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste;
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività;
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione;
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'associazione;

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto dell'organizzazione e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare lo strumento informatico ed i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura;
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy;
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura;
- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico.

Formazione formale: n. ____ ore di cui:

Formazione di base/trasversale (analisi delle competenze, sicurezza, contrattualistica, organizzazione ed economia, competenze relazionali) ____ ore

Formazione tecnico-professionale 180 ore

Percorso formativo per **AUTISTA SOCCORRITORE**

PIANO FORMATIVO

DATI AZIENDA

RAGIONE SOCIALE:

SEDE LEGALE:

CODICE FISCALE E P. IVA:

ATTIVITA':

DATI APPRENDISTA

COGNOME E NOME:

LUOGO E DATA DI NASCITA:

CODICE FISCALE:

RESIDENZA:

DOMICILIO:

CITTADINANZA:

TITOLO DI STUDIO:

DATI CONTRATTUALI

CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO:

TIPO DI QUALIFICA CONTRATTUALE DA CONSEGUIRE:

LIVELLO DA CONSEGUIRE:

DURATA CONTRATTO DI APPRENDISTATO:

ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE:

DATI TUTOR AZIENDALE

COGNOME E NOME:

QUALIFICA:

ESPERIENZA LAVORATIVA IN ANNI:

QUALIFICA: **Autista Soccorritore**

AREA ATTIVITA': **Socio sanitaria assistenziale educativa**

SETTORE: **Servizi Socio Assistenziali**

COMPETENZE DI SETTORE

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione del servizio;
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste;
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività;
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione;
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'associazione;

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto dell'organizzazione e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper predisporre il materiale sanitario;
- Saper controllare lo stato di efficienza dei presidi e del materiale sanitario e verificarne la presenza sull'automezzo;
- Saper effettuare interventi di soccorso svolgendo sul paziente valutazioni primarie e secondarie in ossequio ai vigenti protocolli regionali del 118;
- Saper effettuare la pulizie dell'automezzo e dei presidi sanitari;
- Saper gestire le comunicazioni radio e telefoniche fra sede e automezzo.

Formazione formale: n. ____ ore di cui:

Formazione di base/trasversale (analisi delle competenze, sicurezza, contrattualistica, organizzazione ed economia, competenze relazionali) ____ ore

Formazione tecnico-professionale 180 ore

LIBRETTO FORMATIVO

Relativo all'Assunzione di:

AZIENDA:

Ragione Sociale:

Sede:

Codice Fiscale: _____

Partita IVA: _____

Titolare / Legale Rappresentante: _____

APPRENDISTA:

Dati Anagrafici:

Cognome:

Nome:

Codice Fiscale:

Cittadinanza:

Nata a:

il:

Res. – Dom.

Via:

Prov.:

Dati relativi alle esperienze formative e di apprendistato:

Titoli di studio posseduti: _____

Periodo di Apprendistato svolto dal _____ al _____

Azienda: _____

Aspetti Normativi:

Data di assunzione: _____ Durata: _____

Qualifica da Conseguire _____

Livello di inquadramento iniziale: _____

Livello di inquadramento finale: _____

TUTOR:

Tutor Aziendale Sig. - Sig.ra: _____

Codice Fiscale _____

Livello Inquadramento (se diverso da Titolare): _____

Anni esperienza (se diverso da Titolare): _____

**FORMAZIONE SU TEMATICHE AZIENDALE E PROFESSIONALI DURANTE IL PERIODO DI APPRENDISTATO
I ANNUALITA'**

DATA	N. ORE	SINTESI TRATTATO	ARGOMENTO	FIRMA TUTOR	FIRMA APPRENDISTA

Art. 25

(Esclusione dalle quote di riserva)

Ai sensi del 2° comma dell'art. 25, legge 23 luglio 1991, n. 223, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli dalla D alla F nonché i profili professionali di autista dei mezzi di soccorso e di soccorritore.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal 5° comma, dell'art. 25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Art. 26

(Orario di lavoro)

Per tutti i dipendenti l'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 38 ore, da articolare di norma su sei giorni, e laddove la programmazione operativa dell'Organizzazione lo consenta, anche su cinque giorni.

In conformità a quanto previsto dall'art. 4, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro settimanale, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore calcolate come media su un periodo di 12 mesi, calcolato a decorrere dal 1° aprile 2006. Ciò è reso necessario dall'esigenza di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza. Le parti si incontreranno entro 24 mesi per verificare l'applicazione della deroga che precede.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Organizzazione con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, d'intesa con le OO.SS. territoriali; a tal fine l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 38 ore con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana.

I calendari di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al 1° comma.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Art 26 bis

(Deroghe all'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 17 del Dlgs 66/2003)

Le parti, così come previsto dal comma 1 dell'articolo 17 del D.lgs 66/2003 in materia di deroghe ai limiti ed alle disposizioni previste dagli articoli 7 e 13 del predetto D.lgs, convengono quanto segue:

Deroga all'articolo 7 del Dlgs 66/2003 (riposo giornaliero)

Condizioni oggettive ed eccezionali in cui è ammessa la deroga all'articolo 7 del D.lgs 66/2003 (riposo giornaliero)

- Servizi di emergenza- urgenza che si protraggono oltre il normale turno di lavoro;

- Prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante;

Nell'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra o turno e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva dei periodi di riposo giornaliero;

- Chiamata in servizio del lavoratore in turno di reperibilità ai sensi dell'articolo 46 del presente CCNL;

- Trasferimenti a lunga percorrenza, intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore;

- Eventi di maxi emergenza;

- Grandi eventi non programmabili, con interventi attivati o richiesti da Enti e/o organismi nazionali, regionali o provinciali.

In presenza di uno dei casi sopraelencati è ammessa la deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive.

Nel caso in cui la prestazione in deroga si aggiunga all'orario settimanale verrà retribuita come lavoro straordinario secondo le maggiorazioni previste dall'articolo 47 del CCNL.

Su richiesta del lavoratore le ore di straordinario potranno essere accantonate nella banca ore secondo quanto previsto dall'ultimo comma dell'articolo 47 e dall'articolo 48 del CCNL.

Nel caso in cui la prestazione in deroga non comporti un aumento dell'orario di lavoro settimanale il riposo compensativo previsto dall'articolo 17 del d.lgs 66/2003 si intende usufruito.

Deroga all'articolo 13 del Dlgs 66/2003 (durata del lavoro notturno)

Condizioni oggettive ed eccezionali in cui è ammessa la deroga all'articolo 13 del Dlgs 66/2003 (durata del lavoro notturno)

- Servizi di emergenza- urgenza che si protraggono oltre il normale turno di lavoro;
- Prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante;

- Chiamata in servizio del lavoratore in turno di reperibilità ai sensi dell'articolo 46 del presente CCNL;

- Trasferimenti a lunga percorrenza, intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore;

- Eventi di maxi emergenza;

- Grandi eventi, non programmabili, con interventi attivati o richiesti da Enti e/o organismi nazionali, regionali o provinciali.

In presenza di uno dei casi sopraelencati l'orario di lavoro dei lavoratori notturni potrà superare le 8 ore di media nelle 24 ore. Il periodo su cui va misurata la prestazione media del lavoratore è la settimana lavorativa.

Art. 27

(Riposo settimanale)

Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente coincide con la domenica.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la prestazione sarà retribuita secondo quanto previsto dal successivo art. 49.

Il riposo settimanale è irrinunciabile. In caso di operatori turnisti, è considerata di riposo la giornata successiva a quella dello smonto dal turno.

Art. 28

(Festività)

Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- Capodanno: 1° gennaio
- Epifania: 6 gennaio
- Anniversario della Liberazione: 25 aprile
- Lunedì di Pasqua: -
- Festa del lavoro: 1° maggio
- Festa della Repubblica: 2 giugno
- Assunzione della Madonna: 15 agosto
- Ognissanti: 1° novembre
- Immacolata Concezione: 8 dicembre
- Natale: 25 dicembre
- S. Stefano: 26 dicembre
- Santo Patrono: -

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 45.

I lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dalla Organizzazione, sentito l'interessato, fermo restando il diritto all'indennità prevista dall'art. 49, mantenendo comunque la normale retribuzione per la festività.

Qualora per eccezionali motivi di servizio il termine di trenta giorni non potesse essere rispettato, si procede alla liquidazione della giornata di lavoro calcolata ai sensi del successivo art. 45.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui al precedente art. 27 il lavoratore ha diritto alla liquidazione di una ulteriore giornata di lavoro calcolata ai sensi del successivo art. 45.

Art. 29

(Ferie)

I lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di centonovanta ore lavorative retribuite per anno solare.

In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 45.

Al lavoratore che non abbia compiuto un anno intero di servizio, spetta per ogni mese di servizio prestato 1/12 (un dodicesimo) del periodo feriale allo stesso spettante di cui al 1° comma del presente articolo.

A decorrere dal 1° gennaio 2004, in sostituzione delle festività soppresse il dipendente ha inoltre diritto a ulteriori 26 (ventisei) ore di permessi retribuiti da fruirsi entro l'anno solare.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta interrompe il decorso delle ferie.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dalla Organizzazione secondo criteri concordati con le Rappresentanze sindacali, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo non inferiore al 50% del monte ore ferie, sentito l'interessato, e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 30

(Diritto allo studio)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere ammessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami; sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame.

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

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

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

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

Nel rispetto delle quote e percentuali suddette il diritto in questione è riferito anche alla partecipazione a corsi finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative ai soggetti socialmente svantaggiati definiti anche con il concorso delle OO.SS.

Art. 31

(Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale)

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

A tale scopo i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale in servizio, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 150 (centocinquanta) ore annue; ove l'Organizzazione, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.

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

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

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

I lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla Direzione dell'Organizzazione il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

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

Le parti si incontreranno per la stesura di una specifica regolamentazione per la disciplina riguardante la formazione E C M.

Titolo V NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 32

(Permessi e recuperi)

Al lavoratore possono essere concessi dall'Organizzazione, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di trentasei ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti di cui all'art. 29 del presente CCNL

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

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

Art. 33

(Permessi straordinari)

Al lavoratore che abbia superato il periodo di prova spettano permessi straordinari retribuiti nei seguenti casi:

- per matrimonio, giorni 15 consecutivi di calendario a partire dal giorno successivo al giorno del matrimonio;
- per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse;
- in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei suoceri, dei genitori del convivente, dei figli e dei fratelli, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a tre giorni;
- il lavoratore donatore di sangue e/o di sangue midollare ha diritto ai permessi secondo la normativa vigente;
- il lavoratore che intervenga in protezione civile in caso di calamità ha diritto ai benefici secondo le indicazioni e nelle forme previste dalla normativa vigente;
- per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali secondo le norme di legge;
- per gravi e documentate ragioni il lavoratore può chiedere e l'amministrazione può concedere nell'anno un periodo di permesso straordinario anch'esso retribuito, non superiore a cinque giorni;
- per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
- per i casi previsti dalla legge n. 104/1992 e successive modificazioni; tali permessi devono essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di norma almeno 7 giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere o meno concessi compatibilmente con le esigenze dell'Organizzazione, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge;
- alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, compete il 100% dell'intera retribuzione;
- per tutto quanto non richiamato si rinvia espressamente alla legge n. 53/2000.

Potranno altresì essere concessi permessi non retribuiti al lavoratore che ne faccia richiesta, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, nei seguenti casi:

- 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 delle leggi n. 266/1991 e n. 49/1987.

In caso di interruzione dal lavoro per chiamata alle armi, servizio militare o per servizio civile, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione della Organizzazione entro un mese dalla data di cessazione del servizio può essere considerato dimissionario.

Art. 34

(Ritardi ed assenze)

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, secondo le modalità in uso presso l'Organizzazione.

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

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

L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni lavorativi consecutivi, è considerata mancanza gravissima.

Art. 35

(Doveri del personale)

In relazione alle particolari esigenze del servizio prestato, il lavoratore deve improntare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione degli altri, ispirandosi al principio di solidarietà umana, subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità del suo lavoro.

Egli deve rispettare l'impostazione, l'idealità, i valori e la fisionomia propria della Organizzazione ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dalla Direzione secondo la struttura organizzativa interna oltre ad osservare in modo corretto i propri doveri.

Sono obblighi del lavoratore:

- usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e nell'interesse dell'utenza;
- osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dai superiori in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro;
- osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale, collettiva e dell'igiene;
- astenersi dal ricevere, promettere, indurre a ricevere alcun compenso, sotto qualsiasi forma, offerto loro o ad altri dipendenti dell'Organizzazione;
- uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge.

E' fatto divieto al lavoratore di prestare attività retribuita in concorrenza con la struttura di appartenenza, anche in caso di sospensione cautelativa.

La prestazione di lavoro dipendente a carattere continuativo esplicita al di fuori del rapporto di lavoro è consentita ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 36

(Provvedimenti disciplinari)

I provvedimenti disciplinari da parte della Organizzazione debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno 5 giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto da parte del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

Al riguardo si conviene che la contestazione disciplinare deve essere comunque inviata al lavoratore non oltre 15 giorni lavorativi dal momento in cui l'ufficio preposto ha avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dalla Organizzazione oltre il termine di 30 giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore; il predetto termine si interrompe nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'Organizzazione:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore nella retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni.

Secondo la gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi del precedente art. 34 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- c) commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- d) non si attenga alle disposizioni impartite, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla Direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- e) ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Organizzazione;
- f) compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenzemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- g) tenga un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti, il pubblico, i volontari, gli associati e gli altri dipendenti, compia atti o molestie che siano lesivi delle persone;
- h) violi il segreto professionale e d'ufficio, non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Organizzazione;
- i) compia in genere atti, sia all'esterno che all'interno della Organizzazione, che possano arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine ed alla immagine della Organizzazione;
- j) ometta di comunicare all'amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo di cui all'art. 10 del presente accordo;
- k) ponga in essere atti, comportamenti, molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale.

Nel rispetto delle normative vigenti e sempre che si configuri un notevole inadempimento è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- A) nei punti previsti dal precedente comma qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
 - B) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
 - C) recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di tre anni dalla applicazione della prima sanzione;
 - D) assenze per simulata malattia;
 - E) introduzione sul posto di lavoro di persone estranee senza regolare permesso dell'Organizzazione;
 - F) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
 - G) alteri o falsificati le registrazioni della presenza propria o di altri dipendenti;
 - H) per l'uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
 - I) per violazione del segreto professionale e di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti, all'amministrazione o a terzi;
 - J) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
 - K) per svolgimento di attività continuativa e privata o comunque per conto di terzi, in violazione degli artt. 2104 e 2105 del codice civile;
 - L) per i casi di concorrenza sleale posta in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
 - M) accertamento di uso prolungato di sostanze stupefacenti e/o alcoliche che pregiudichi lo svolgimento delle proprie mansioni;
 - N) accertate molestie di carattere sessuale anche al di fuori dell'orario di lavoro;
 - O) per atti di libidine commessi nell'ambito della Organizzazione.
- E' facoltà dell'Organizzazione provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento.
- La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo ma non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione dei provvedimenti di cui ai commi 5 e 6.

Titolo VI MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 37

(Assenze per malattia ed infortunio)

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

L'infortunio sul lavoro (anche "in itinere") riconosciuto dall'INAIL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge previste.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia. Inoltre, se la malattia è indennizzata ed assistita dall'INPS, e l'infortunio dall'INAIL, o se non è indennizzata a causa del superamento dei 180 giorni nell'anno solare, solo in caso di assenza per non più di due episodi morbosi, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

- a) il 100% della retribuzione globale netta sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di tre anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso. Il trattamento

stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve comunque essere superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione della integrazione va corrisposta in base alle norme di legge.

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

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

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

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

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

Art. 38

(Assenza prolungata di malattia)

Superati i periodi di conservazione del posto previsti al precedente articolo e nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Organizzazione, compatibilmente con la struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore.

Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento.

Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Organizzazione può procedere alla risoluzione del rapporto.

Art. 39

(Tutela della salute ed ambiente di lavoro)

In attuazione dei contenuti del D.Lgs. n. 626/1994 è istituita a livello di singola Organizzazione la figura di Rappresentante per la sicurezza per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Per l'espletamento delle funzioni del Rappresentante per la sicurezza è riconosciuto uno specifico monte ore annuo retribuito di un'ora per addetto e comunque non oltre le 12 (dodici) ore annue.

Titolo VII CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 40

(Il sistema di classificazione del personale)

La capacità e la responsabilità nel lavoro del personale addetto, per la rilevanza propria che assumono in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo, necessitano di interventi che ne promuovono 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 Organizzazioni.

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 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, potranno costituire elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.

Con il presente sistema di classificazione del personale le parti ritengono appunto di introdurre uno strumento atto a consentire un corretto equilibrio tra le esigenze dell'autonomia organizzativa delle aziende destinatarie del presente CCNL e le aspirazioni 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 realizzazione dell'organizzazione del lavoro, favorendo la motivazione del personale attraverso il riconoscimento delle 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 6 posizioni economiche. La corrispondenza delle posizioni economiche alle rispettive categorie è indicata all'art. 44.

Art. 41

(Declaratoria delle posizioni economiche)

Il personale della Organizzazione è inquadrato secondo il seguente sistema di classificazione:

Categoria A

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

- capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferite al corretto svolgimento della propria attività.

Caratterizzazione dell'attività

Conoscenze di tipo operativo generale acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione.

Contenuti di tipo ausiliario rispetto ai più ampi processi produttivi/amministrativi.

Problematiche lavorative di tipo semplice.

Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti.

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede:

- al trasporto di cose, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa;

- all'attività di pulizie;
- ad attività prevalentemente esecutive o di carattere manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.

Qualifiche

<i>Area tecnica</i>	<i>Area amministrativa</i>	<i>Area socio san. assist. ed.</i>
Addetto pulizie Operaio comune	Fattorino	
Addetto al guardaroba lavanderia Addetto servizi ausiliari	Addetto alla Telefonista	-

* * *

Categoria B

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze minime teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati;
- capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni;
- autonomia esecutiva e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Caratterizzazione dell'attività

Conoscenze operative qualificate ed un minimo grado di esperienza.

Contenuto di tipo operativo per il raggiungimento di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi.

Sufficiente complessità di problemi da affrontare.

Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale, oltre a relazioni di natura diretta con l'utenza.

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede:

- al trasporto ed accompagnamento/assistenza di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa;
- alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa;
- ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico-manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti, arnesi di lavoro e macchinari semplici.

Qualifiche

<i>Area tecnica</i>	<i>Area amministrativa</i>	<i>Area socio san. assist. ed.</i>
Operaio qualificato		Ausiliario trasporti socio-sanitari
Ausiliario servizi funebri	Centralinista con mansioni di segreteria	Ausiliario socio-sanitario specializzato
Addetto servizi cimiteriali	Commesso	Assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formato
Aiuto cuoco		Addetto ai servizi ausiliari veterinari
Autista		

* * *

Categoria

C

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati;
- capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali;
- autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Caratterizzazione dell'attività

Buone conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza discreto.

Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi.

Discreta complessità di problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili.

Relazioni organizzative interne anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne anche con altre Istituzioni di tipo indiretto e formale; relazioni di natura diretta con l'utenza.

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede:

- al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna-ritiro e custodia della documentazione amministrativa nell'ambito di rapporti istituzionali;
- alla ordinaria e straordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa;
- ad attività esecutive e/o di carattere tecnico-manuali e/o amministrative, ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro e macchinari semplici e complessi, ivi compreso l'utilizzo di elaboratori elettronici.

Qualifiche

<i>Area tecnica</i>	<i>Area amministrativa</i>	<i>Area socio san. assist. ed.</i>
Operaio specializzato Operatore tecnico di centrale operativa Operatore specializzato di centrale operativa	Impiegato d'ordine	Autista soccorritore Autista accompagnatore Autista con mansioni di operatore per servizi funebri Operatore servizi funebri Operatore socio-sanitario (OSS) Operatore tecnico addetto all'assistenza (OTA) Custode cimitero Necroforo Operatore domiciliare dei servizi tutelari formato, comunque denominato (OSA, ADEST, ecc.) Infermiere generico

* * *

Categoria D

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Caratterizzazione dell'attività

Approfondite conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento.

Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi.

Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili.

Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza; relazioni esterne (con altre Istituzioni) anche di tipo diretto; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Qualifiche

<i>Area tecnica</i>	<i>Area amministrativa</i>	<i>Area socio san. assist. ed.</i>
Geometra Responsabile tecnico di centrale operativa	Impiegato di concetto Economo	Infermiere Terapista Tecnico sanitario Assistente sociale Educatore professionale

Categoria E

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative previste dal modello organizzativo aziendale, con funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta.

Caratterizzazione dell'attività

Elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento.

Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.

Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili.

Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza; relazioni esterne (con altre Istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede:

- ad espletare attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico-finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari;
- ad espletare compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc.;
- ad espletare attività di progettazione e di gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche;
- ad espletare attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Qualifiche

<i>Area tecnica</i>	<i>Area amministrativa</i>	<i>Area socio san. assist. ed.</i>
Responsabile unità operativa	Responsabile amministrativo	Sociologo Pedagogista Psicologo Medico

Categoria F

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizione apicale di struttura caratterizzati da completa autonomia organizzativa e tecnica, con responsabilità proprie di coordinamento gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa. Tali soggetti svolgono funzioni:

- di direzione e coordinamento;
- di gestione e controllo di risorse umane;
- di iniziativa propria di programmazione e proposte di progetti di respiro aziendale.

Caratterizzazione dell'attività

Elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale.

Contenuto di tipo direttivo con responsabilità di risultati relativi a processi produttivi/ amministrativi globali dell'azienda o dell'unità strutturata chiamata a dirigere.

Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili.

Relazioni organizzative interne ed esterne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre Istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale.

Rappresentanza apicale presso gli Organi politici dell'intera struttura tecnica diretta.

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede:

- ad organizzare le strutture da lui dipendenti, a nominarne i responsabili in accordo con la massima espressione politica, a destinarne risorse umane e finanziarie;
- ad espletare compiti di direzione di figure ad alto contenuto specialistico professionale;
- ad espletare attività di progettazione e di organizzazione di ogni sistema informativo dell'ente;
- ad espletare attività di assistenza tecnica, di predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività politico-amministrativa.

Qualifiche

<i>Area tecnica</i>	<i>Area amministrativa</i>	<i>Area socio san. assist. ed.</i>
Coordinatore tecnico	Coordinatore amministrativo	Coordinatore sanitario

Art. 41 bis

(Inquadramento, condizioni economiche)

Salvo quanto disposto al punto 2 il personale, al momento dell'assunzione, viene inquadrato nella prima posizione economica della categoria di inquadramento.

I lavoratori con qualifica e/o mansioni indicate al presente punto, al momento della assunzione, sono inquadrati nella posizione economica di seguito indicata:

- operatore tecnico di centrale operativa: Posizione C2;
- O.S.S., infermiere generico: Posizione C3;
- Terapista, assistente sociale, tecnico sanitario, educatore professionale Infermiere: Posizione D3.

Dalla data di sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo del 17 gennaio 2014 l'Autista Soccorritore viene inquadrato in C1 per i primi dodici mesi di permanenza in servizio.

Art. 42

(Passaggio di posizione, di categoria, norma di qualificazione e progressione professionale)

Il personale dipendente, ferme restando le dinamiche previste ai punti 4 e 5 del presente articolo, potrà essere inquadrato nelle posizioni economiche superiori della medesima categoria, allorquando, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Associazione, sulla base di percorsi lavorativi, formativi o di addestramento individuati ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. d), del presente contratto o definiti dall'Organizzazione - con esclusione dei percorsi imposti obbligatoriamente da norme di legge - acquisisca attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua utilizzazione in mansioni lavorative più qualificate, con maggiore autonomia e responsabilità.

Le parti si incontreranno con cadenza annuale, a livello decentrato, per dare concretezza a livello di Organizzazione ai meccanismi migliorativi innanzi delineati, con la sottoscrizione di specifici accordi.

In caso di passaggio a posizione economica o categoria superiore, saranno assorbiti, fino a concorrenza, eventuali superminimi o indennità per mansioni superiori.

L'elemento di reinquadramento contrattuale (ERC) riconosciuto al personale in forza alla data di rinnovo del presente CCNL, potrà essere assorbito in misura non superiore al 50% per ogni passaggio alla posizione economica superiore.

A far data dal 1° gennaio 2004:

- il personale inquadrato nelle categorie A, B e C ha comunque diritto al passaggio automatico di posizione economica con le seguenti modalità:

- passaggio dalla prima alla seconda posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere dodici mesi di permanenza nella prima posizione economica;

- passaggio dalla seconda alla terza posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere ventiquattro mesi di permanenza nella seconda posizione economica;

- passaggio dalla terza alla quarta posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere quarantotto mesi di permanenza nella terza posizione economica;

- il personale inquadrato nella categoria D ha comunque diritto al passaggio automatico dalla prima alla seconda posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere ventiquattro mesi di permanenza nella prima posizione economica.

Tutte le assenze, i congedi e le aspettative non retribuite non concorrono alla determinazione dei periodi indicati nei punti precedenti.

L'eventuale passaggio anticipato alle posizioni economiche superiori non anticipa la decorrenza del diritto ai passaggi automatici di cui al comma precedente.

In caso di passaggio dei lavoratori a categoria superiore, l'anzianità di servizio ai fini del diritto alle posizioni economiche successive alla prima, si calcolerà a partire dal giorno del passaggio di categoria. Comunque, la retribuzione di fatto non potrà essere inferiore a quella percepita prima del passaggio di categoria. L'eventuale differenza retributiva sarà erogata quale assegno assorbibile da futuri aumenti di fascia economica o derivanti da passaggi di categoria.

Art. 43

(Norma transitoria per la classificazione del personale)

Fermo restando il complessivo aumento retributivo previsto per ogni livello esistente nel CCNL A.N.P.A.S. in vigore fino al 31 dicembre 2003 e riportato nella tabella indicata in calce al presente articolo, i lavoratori in forza alla data di stipula del presente CCNL verranno inquadrati, sulla base delle nuove categorie e posizione economiche, come segue:

<i>Inquadramento al 31.12.2003</i>	<i>Retribuzione al 31.12.2003 (escluso I.v.c.)</i>	<i>Inquadramento dall'1.1.2004</i>	<i>Retribuzione 1.1.2004</i>	<i>Retribuzione 1.7.2004</i>	<i>ERC 1.1.2004</i>
A1	944,70	A3	977,32	1.012,77	-
A2	1.025,93	A5	1.069,53	1.108,32	-
A3	1.113,15	B5	1.161,72	1.203,86	-
A4	1.182,84	C4	1.226,26	1.270,74	-
B1	1.267,22	C5	1.300,03	1.347,18	21,42
B2	1.363,33	D3	1.383,01	1.433,17	39,23
C1	1.392,43	D3	1.383,01	1.433,17	70,65
C2	1.476,84	E3	1.465,99	1.519,16	75,83
D1	1.586,69	E4	1.548,97	1.605,15	108,48
D2	1.894,11	F4	1.926,99	1.996,88	48,76
D3	2.493,48	F6	2.581,62	2.675,25	-

La differenza retributiva, derivante dal nuovo inquadramento, verrà attribuita al lavoratore quale elemento di reinquadramento contrattuale (ERC) con decorrenza 1° gennaio 2004.

Tale voce retributiva potrà essere assorbita, in misura non superiore al 50%, in caso di passaggio del lavoratore alla posizione economica superiore.

Il restante 50% potrà essere assorbito in caso di ulteriore passaggio alla posizione economica superiore.

Titolo VIII
RETRIBUZIONI

Art. 44

(Posizioni economiche)

La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta da:

- a) retribuzione come da posizione economica;
- b) retribuzione individuale;
- c) E.R.C.;
- d) assegno ad personam;
- e) tredicesima mensilità;
- d) trattamento di fine rapporto;
- e) ogni altro elemento retributivo corrisposto.

Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare o le quote di aggiunta di famiglia equivalenti, ai sensi della legge n. 153/1988 e successive modificazioni e integrazioni.

Nelle tabelle 1, 2, 3, 4 di seguito riportate viene specificato:

- il trattamento economico riferito al CCNL 2006/2009;
- l'aumento economico riparametrato;
- il trattamento economico a partire dal 1° luglio 2013;
- l'una tantum

Tabella 1

Tabella 1	Retribuzioni lorde mensili in vigore al 30/06/2013					
Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	1.137,84	1.171,97	1.206,10	1.262,99	1.319,90	1.376,78
Categoria B	1.206,10	1.262,99	1.319,90	1.376,78	1.433,68	1.513,32
Categoria C	1.319,90	1.376,78	1.433,68	1.513,32	1.604,34	1.706,75
Categoria D	1.513,32	1.604,34	1.711,28	1.809,16	1.911,56	2.070,86
Categoria E	1.604,34	1.706,75	1.809,16	1.911,56	2.070,86	2.196,02
Categoria F	1.809,16	1.911,56	2.070,86	2.378,08	2.639,77	3.185,93

Tabella 2

Tabella 2	Aumenti lordi mensili in vigore dal 1/07/2013					
Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	41,32	42,56	43,80	45,87	47,93	50,00
Categoria B	43,80	45,87	47,93	50,00	52,07	54,96
Categoria C	47,93	50,00	52,07	54,96	58,26	61,98
Categoria D	54,96	58,26	62,15	65,70	69,42	75,21
Categoria E	58,26	61,98	65,70	69,42	75,21	79,75
Categoria F	65,70	69,42	75,21	86,36	95,87	115,70

Tabella 3

Tabella 3	Retribuzioni lorde mensili in vigore al 01/07/2013					
Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	1.179,16	1.214,53	1.249,90	1.308,86	1.367,83	1.426,78
Categoria B	1.249,90	1.308,86	1.367,83	1.426,78	1.485,75	1.568,28
Categoria C	1.367,83	1.426,78	1.485,75	1.568,28	1.662,60	1.768,73
Categoria D	1.568,28	1.662,60	1.773,43	1.874,86	1.980,98	2.146,07
Categoria E	1.662,60	1.768,73	1.874,86	1.980,98	2.146,07	2.275,77
Categoria F	1.874,86	1.980,98	2.146,07	2.464,44	2.735,64	3.301,63

Una tantum

Ai lavoratori in forza al 31 ottobre 2013 verranno erogati, a titolo di una tantum per il periodo 01/01/2010 – 30/06/2013 gli importi di cui alla tabella 4 di seguito riportata, riproporzionati all'effettivo periodo di lavoro prestato.

L'importo sarà erogato in due tranches di pari valore rispettivamente entro le competenze dei mesi di febbraio 2014 e aprile 2014.

Tabella 4

Tabella 4	Una tantum 01/01/2010 – 30/06/2013					
Posizione economica	Valori espressi in euro					
	1	2	3	4	5	6
Categoria A	454,55	468,18	481,82	504,54	527,28	550,00
Categoria B	481,82	504,54	527,28	550,00	572,73	604,55
Categoria C	527,28	550,00	572,73	604,55	640,91	681,82
Categoria D	604,55	640,91	683,63	722,73	763,64	827,27
Categoria E	640,91	681,81	722,73	763,64	827,27	877,27
Categoria F	722,73	763,64	827,27	950,00	1.054,54	1.272,72

Gli arretrati relativi all'incremento tabellare con decorrenza luglio 2013 (luglio/dicembre 2013) pari a euro 350,00 sulla categoria C2 riparametrati per le altre categorie e posizioni economiche saranno erogati in un'unica soluzione con le competenze del mese di gennaio 2014.

A fronte della richiesta delle Organizzazioni, per il tramite dei Comitati regionali ANPAS, che testimoniano una oggettiva difficoltà economica e/o finanziaria nell'erogazione degli arretrati e dell'una tantum contrattuale nei tempi previsti, a seguito di verifica e completato il confronto con le OO.SS. regionali firmatarie del presente CCNL, si potrà procedere all'erogazione differita delle somme di cui sopra entro e non oltre il 31 ottobre 2014.

Art. 45

(Paga giornaliera e oraria)

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

- retribuzione come da quote economiche, ERC;
- retribuzione individuale d'anzianità;
- indennità per mansioni superiori.

L'importo della paga oraria, a regime, è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6,33. In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate, ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicitata, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

Nelle realtà con orario settimanale ordinario inferiore o superiore a quello definito dall'art. 26, l'importo della paga oraria è determinato sulla base del coefficiente di riferimento.

Art. 46

(Reperibilità)

La valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione della pronta disponibilità deve avvenire in sede locale, previa verifica con le Rappresentanze sindacali.

E' caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.

In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato mentre nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 28 del presente accordo, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di €1,85 per ogni ora.

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

L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può comunque avere durata inferiore alle 4 ore.

Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

Art. 47

(Lavoro supplementare/straordinario: ordinario, festivo, notturno)

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare le 150 ore annue individuali.

Eventuale lavoro straordinario oltre le 150 e fino a 250 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze sindacali ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

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

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

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

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario ordinario settimanale fino alle 40 ore settimanali. Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

Il lavoro supplementare e quello straordinario saranno compensati da una quota oraria della retribuzione in atto, di cui all'art. 45, maggiorata del 20%.

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

Per il lavoro supplementare o 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.

Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 45 o nelle giornate programmate come riposo settimanale. Il lavoro supplementare e straordinario deve essere richiesto e/o espressamente autorizzato dall'Organizzazione.

Per le ore che confluiscono nella banca delle ore di cui all'articolo successivo, le rispettive maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario sono comunque retribuite con la busta paga del mese successivo a quello di riferimento.

Art. 48

(Banca delle ore)

E' istituita la banca delle ore, attraverso l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario di cui all'art. 47.

L'accantonamento, per le ore dalla cinquantunesima alla centocinquantesima, avverrà su formale richiesta del lavoratore. La richiesta deve avvenire nel mese in cui si è svolta la prestazione di lavoro straordinario.

L'accantonamento delle ore di straordinario eccedenti le 150 (centocinquanta) avverrà in maniera automatica.

Le ore accantonate in banca ore resteranno a disposizione del dipendente per l'anno di maturazione e per quello successivo.

Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite dal lavoratore come permessi retribuiti individuali, anche a gruppi di minimo 4 ore, facendone richiesta con almeno quindici giorni di preavviso.

Le richieste saranno accolte compatibilmente con le esigenze dell'Organizzazione purché, per lo stesso periodo temporale, non ne siano state presentate per un numero di lavoratori superiori al 10% del personale in servizio o anche da un solo dipendente nelle Organizzazioni che occupano meno di 10 dipendenti.

In caso di richieste eccedenti il suddetto limite del 10% vale il criterio cronologico della presentazione delle domande.

La lavoratrice e il lavoratore escluso ha diritto a ripresentare la sua richiesta per un periodo diverso.

Le ore richieste, e non godute per motivate esigenze organizzative, saranno pagate dalle Organizzazioni su richiesta del dipendente, solo nel caso in cui vengano opposti due rifiuti ad altrettante richieste formulate, rispettando i termini e il preavviso indicati.

Le parti firmatarie il presente CCNL si impegnano a verificare, dodici mesi dopo la stipula, l'effettivo andamento della banca delle ore.

Art. 49

(Indennità per servizio notturno e festivo)

Al personale dipendente spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di euro 2,50 lordi per ogni ora di servizio prestato nell'arco temporale compreso tra le ore 22 e le ore 6.

Per il servizio di turno prestato in giorno festivo compete una "indennità festiva" di euro 2,00 lordi per ogni ora di servizio prestato¹.

¹ Milano 27 marzo 2006 - La Commissione bilaterale costituita dai rappresentanti delle parti firmatarie del CCNL per il personale dipendente dell'ANPAS, a seguito delle richieste di chiarimento pervenute da più parti sulla operatività delle indennità per lavoro notturno e festivo previste dall'art. 49 del vigente CCNL, ha convenuto, nella seduta straordinaria del 27 marzo 2006, che le indennità previste dal suddetto articolo si applicano alle sole ore di lavoro ordinario e non sono cumulabili con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Art. 50

(Assegni familiari o aggiunta di famiglia)

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

Art. 51

(Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga)

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore in una data stabilita, comunque non oltre il 7° giorno successivo alla fine di ciascun mese; il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo busta paga in cui devono essere distintamente specificati il nome dell'Organizzazione, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

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

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

Resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

Art. 52

(Tredicesima mensilità)

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi non oltre il 20 dicembre di ogni anno, composta di uno stipendio base come da inquadramento.

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

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

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

Art. 53

(Abiti di servizio)

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

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

Art. 54

(Missioni e trasferte)

Ai lavoratori comandati in servizio fuori sede, al di fuori dei casi previsti dall'art. 22 del presente CCNL, in località distanti oltre 20 km spetta, oltre al riconoscimento del tempo di viaggio come orario di servizio, il rimborso a piè di lista delle spese sostenute entro i limiti prefissati dall'Organizzazione.

Le trasferte e le modalità del viaggio devono essere preventivamente concordate ed autorizzate; i lavoratori, per ottenerne il rimborso, sono tenuti alla presentazione delle ricevute delle spese sostenute.

Il trattamento economico spettante ai lavoratori in servizio fuori sede, ai sensi del presente articolo, non potrà in ogni caso essere riconosciuto per trasferte inferiori alle quattro ore.

Titolo IX RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 55 (Preavviso)

I giorni di calendario di 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 secondo la tabella seguente:

<i>Anzianità</i>	<i>A</i>	<i>B - C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>
Cinque anni	10 gg	30 gg	30 gg	30 gg	90 gg
Dieci anni	15 gg	30 gg	60 gg	60 gg	120 gg
Oltre dieci anni	20 gg	45 gg	60 gg	90 gg	150 gg

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

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità ad eccezione della fattispecie relativa a sopraggiunta inabilità.

Per i vincitori di pubblici concorsi inquadrati nelle categorie B, C, D, E, F, il periodo di preavviso è di 30 giorni.

Fatta eccezione per i vincitori di pubblico concorso, i termini di disdetta decorreranno dal 1° o dal 16° giorno del mese.

Art. 56 (Cessazione del rapporto di lavoro)

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- a) per licenziamento del lavoratore, ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
- b) per dimissioni del lavoratore;
- c) per morte del lavoratore.

Art. 57 (Trattamento di fine rapporto)

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

Per il personale non impiegatizio, ferma restando la liquidazione della anzianità precedente sulla base di criteri previsti dai precedenti contratti collettivi, il diritto alla indennità di anzianità nella misura di una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato, verrà raggiunto con la seguente gradualità:

- 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1971 al 30 dicembre 1972;
- 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1972 al 29 novembre 1973;

- 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30 novembre 1973 al 30 dicembre 1973;

- 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1973.

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

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

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

Le voci che rientrano nel t.f.r. sono le seguenti:

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

Titolo X DIRITTI SINDACALI

Art. 58

(Rappresentanze sindacali)

La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle Rappresentanze sindacali unitarie, R.S.U., o in loro assenza dalle Rappresentanze sindacali aziendali, R.S.A.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalla R.S.U. o, in sua assenza, dalle R.S.A. e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

Per la costituzione delle R.S.U. di cui al presente articolo si veda l'accordo 27 marzo 2006 in allegato al CCNL

Art. 59

(Assemblea)

In relazione a quanto previsto dall'art.20 della legge n. 300/1970, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue di cui 10 ore annue indette dalle R.S.U. (R.S.A.) e 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL

Le Organizzazioni dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'art. 25 dello Statuto dei lavoratori.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori, o gruppi di essi, e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle Rappresentanze sindacali di cui all'art. 58.

Della convocazione della riunione deve essere data alla propria Organizzazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 5 (cinque) giorni. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei Sindacati confederali firmatari del presente contratto.

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

Le assemblee dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

Art. 60

(Permessi per cariche sindacali)

I lavoratori componenti i Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici dei Sindacati stipulanti il presente accordo, nella misura di 1 (uno) per Organizzazione e per ogni Sindacato stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli Organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

- 12 (dodici) ore annue nelle Organizzazioni con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);

- 24 (ventiquattro) ore annue nelle Organizzazioni con oltre 15 (quindici) dipendenti.

I dirigenti sindacali di cui al comma 1 hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono dare comunicazione scritta alla Organizzazione di norma 3 (tre) giorni prima tramite i competenti Organismi delle rispettive OO.SS.

Art. 61

(Contributi sindacali)

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

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, all'Organizzazione di appartenenza nonché alla Organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo la sua presentazione.

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

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

Art. 62

(Conciliazione in sede sindacale)

Ai sensi di quanto previsto dagli artt.410 e seguenti cod. proc. civ., come modificati dal D. Lgs 31 marzo 1998, n.80 e dal D. Lgs 29 ottobre 1998, n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati territoriali, ove esistenti, ovvero presso le Organizzazioni sindacali competenti territorialmente, alle quali aderisce o conferiscono mandato l'Organizzazione o il lavoratore interessato.

La Commissione di cui al punto 1 è così composta:

- per le Organizzazioni, da un rappresentante della struttura nazionale di riferimento;

- per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto, competente territorialmente, cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.

Dinanzi alla Commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da un'Organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione, il decorso d'ogni termine di decadenza.

L'Organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di raccomandata A/R, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia, o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.

Ricevuta la richiesta, la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre i 15 giorni successivi dalla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando il giorno, luogo, ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto sia sospeso ovvero prorogato nel mese di agosto. Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro il termine previsto dall'art. 410-bis cod. proc. civ.

Il termine previsto dall'art. 410-bis cod. proc. civ. decorre dalla data del ricevimento o di presentazione da parte dell'Organizzazione o dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 cod. proc. civ. e successive modificazioni e/o integrazioni.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo, è depositato a cura della Commissione, presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il processo verbale dovrà contenere:

- il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;
- le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;
- le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione;
- la presenza delle parti personalmente e correttamente rappresentate.

Nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.

Il verbale, debitamente firmato dai componenti la Commissione, dovrà essere redatto in quattro copie, due delle quali saranno depositate presso la Direzione provinciale del lavoro.

Qualora le parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli artt. 2113, comma 4, cod. civ., 410, 411 cod. proc. civ., e successive modifiche e/o integrazioni.

Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa sarà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio 2001, fatti salvi gli accordi in materia.

Accordo per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie
e per la "rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza"

In, addì 27 marzo 2006

tra

A.N.P.AS. - Associazione nazionale pubbliche assistenze

e

FP-CGIL, FPS-CISL, FPL-UIL

Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

Si conviene quanto segue:

Parte prima

Premessa

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite in tutte le Associazioni, con più di 15 dipendenti, in cui si applica il CCNL 1° gennaio 2002-31 dicembre 2005 sottoscritto il 14 aprile 2004 tra A.N.P.AS. e CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL e successive modificazioni, ad iniziativa delle Associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993.

Hanno potere di iniziativa le Associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le Associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, Parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui ai commi precedenti deve essere esercitata, congiuntamente, da parte delle Associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2. Composizione

Alla costituzione della R.S.U. si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle Associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Associazioni sindacali terranno conto delle categorie di operai e impiegati di cui all'art. 2095 cod. civ., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza. Nella composizione delle liste si perseguirà

un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per le R.S.U. costituite nelle unità produttive che occupano fino a 90 dipendenti a tempo indeterminato;
- b) 4 componenti per le R.S.U. costituite nelle unità produttive che occupano da 91 a 180 dipendenti a tempo indeterminato;
- c) 5 componenti per le R.S.U. costituite nelle unità produttive che occupano oltre 180 dipendenti a tempo indeterminato.

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al Titolo 3 della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Associazioni sindacali dai cc.cc.nn.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della R.S.U.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle Organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi, in favore delle Organizzazioni aderenti alle Associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 5 delle 15 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, legge n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, legge n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Compiti e funzioni

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle Associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse, in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

8. Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

Parte seconda

Disciplina dell'elezione della R.S.U.

1. Modalità per indire l'elezione

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U. le Associazioni sindacali di cui al punto 1, Parte prima, dell'accordo per la costituzione della R.S.U., congiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

Per procedere a una omogenea costituzione delle R.S.U., le parti convengono di rivedersi entro tre mesi dalla data di sigla della presente intesa per:

- verificare se esistono le condizioni per indire le elezioni in una data unica per tutte le strutture;
- decidere l'eventuale data in cui si procederà alle elezioni.

2. "Quorum" per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai e impiegati assunti a tempo indeterminato, non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai e impiegati assunti a tempo indeterminato, non in prova, in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di

categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) Associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

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

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze dei servizi. Qualora l'ubicazione delle sedi e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle Associazioni con più sedi le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le Associazioni, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 2, comma 1, parte I, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede all'assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dall'affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al 1° comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, all'A.N.P.AS. regionale di riferimento, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'Associazione.

20. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'A.N.P.AS. regionale di riferimento, ed è presieduto dal Direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale A.N.P.AS. d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto strettamente necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

23. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Premessa

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;

Considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie e il decreto legislativo n. 626/1994 di recepimento;

Ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio o di designazione, la formazione di detta rappresentanza con l'osservanza e nei limiti delle disposizioni di cui agli artt. 18, 19 e 20 del decreto legislativo n. 626/1994;

Ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

Preso atto che il rappresentante per la sicurezza svolge una funzione specifica e distinta rispetto a quella del delegato sindacale della R.S.U. o della R.S.A.;

Convengono quanto segue:

Parte prima

I. Il Rappresentante per la sicurezza

L'art. 18 del decreto legislativo n. 626/1994, il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale in tutte le amministrazioni o unità lavorative è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza, è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto unico per tutti i lavoratori e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi.

II. Associazioni fino a quindici dipendenti

Le parti concordano che per le Associazioni aventi fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza sia eletto dai lavoratori al loro interno.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori - non in prova con contratto a tempo indeterminato.

La durata dell'incarico è di tre anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, appositi permessi retribuiti pari ad un'ora per ciascun dipendente dell'Associazione e comunque non oltre le 12 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lett. b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.

III. Associazioni con più di quindici dipendenti

Associazioni da 16 a 90 dipendenti:

- nelle Associazioni che occupano da 16 a 90 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti.

Associazioni da 91 a 180 dipendenti:

- nelle Associazioni che occupano da 91 a 180 dipendenti, i rappresentanti per la sicurezza sono 2 nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti.

Associazioni con più di 180 dipendenti:

- nelle Associazioni che occupano più di 180 dipendenti il numero dei rappresentanti per la sicurezza è pari a 3.

I rappresentanti per la sicurezza sono eletti o designati nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti, in assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'associazione al loro interno.

IV. Permessi retribuiti orari

Nelle Associazioni che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo n. 626/1994, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti pari ad un'ora per ciascun dipendente dell'Associazione e comunque non oltre le 30 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.

V. Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

a) All'atto della costituzione della R.S.U. il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle R.S.U.

b) Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U., oppure nei casi in cui la R.S.U. non sia ancora stata costituita - e fino a tale evento - e nelle Associazioni operino esclusivamente le R.S.A. costituite ai sensi del vigente art. 19 della legge n. 300/1970, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue:

- entro 120 giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della R.S.U./R.S.A. al loro interno;

- tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori; nel caso di diversa indicazione da parte dell'assemblea, si procederà a una nuova designazione sempre all'interno della R.S.U./R.S.A.;

- nel caso di dimissioni della R.S.U./R.S.A., il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre sessanta giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) Nelle Associazioni in cui vi sia compresenza di R.S.U. e R.S.A. la individuazione del rappresentante per la sicurezza avviene per tramite di una elezione con liste separate e concorrenti, a suffragio universale ed a scrutinio segreto.

L'elettorato passivo è riservato ai componenti della R.S.U. e delle R.S.A.

d) In assenza di rappresentanze sindacali, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle Associazioni con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.

In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del decreto legislativo n. 626/1994, permessi retribuiti pari ad un'ora per ciascun dipendente dell'Associazione e comunque non oltre le 30 ore annue.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato al datore di lavoro.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per un triennio.

VI. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del decreto legislativo n. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

VII. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite, di norma, si svolgeranno congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

VIII. Modalità di consultazione

Laddove il decreto legislativo n. 626/1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del decreto legislativo n. 626/1994, nelle realtà in cui non sia stata ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali costituite ai sensi del vigente art. 19 della legge n. 300/1970.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626/1994.

IX. Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione di cui alle lett. e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso le associazioni ai sensi dell'art. 4, comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge e da eventuali accordi.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene, alla salute, ed alla sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione in conformità a quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del decreto legislativo n. 626/1994.

X. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lettera g), del decreto legislativo n. 626/1994.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

XI. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo n. 626/1994, le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di una riunione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione nelle Associazioni.

Della riunione viene redatto verbale.

Parte seconda

Organismi paritetici

I. La contrattazione di comparto, da avviare entro novanta giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo, determinerà le modalità operative per la costituzione degli Organismi paritetici di cui all'art. 20 del decreto legislativo n. 626/1994, su base territoriale, secondo la struttura del comparto, assegnando le funzioni ivi previste.

In ogni caso, la funzione di prima istanza di riferimento conciliativo in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, non esclude il ricorso alla via giurisdizionale.

II. Fino a che non interviene la predetta disciplina, gli Organismi paritetici previsti dai contratti di comparto svolgeranno anche le funzioni di cui all'art. 20 del decreto legislativo n. 626/1994.

A tale scopo gli Organismi predetti si raccorderanno, in base al territorio di competenza, con i soggetti istituzionali di livello regionale o provinciale, operanti in materia di salute e sicurezza per favorire la realizzazione delle finalità anzidette. Anche per tali Organismi, la funzione di prima istanza di riferimento conciliativo in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, non esclude il ricorso alla via giurisdizionale.

In materia di tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro, le parti concordano di incontrarsi entro il 30 giugno 2014 per armonizzare norme di cui sopra alla normativa vigente (D.lgs n. 81/2008 e s.m.i.).