

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER LE LAVORATRICI ED I LAVORATORI DIPENDENTI AVIS**

**1 GENNAIO 2002 - 31 DICEMBRE 2005**

**Verbale di accordo**

Il giorno 27 settembre 2004

tra

l'AVIS Associazione Volontari Italiani del Sangue - Sede Nazionale - nelle persone di:

Tieghi Andrea - Presidente Nazionale

Rosso Rino - Segretario Generale

coadiuvati dal Direttore Amministrativo Vincenzo Pozzessere

come da delibera del Consiglio Nazionale del 18 settembre 2004

e

FP-CGIL Nazionale Dario Canali – Mauro Ponziani

Fps-CISL Nazionale Daniela Volpato – Luigi Gentili – Giuseppe Garroppa per CISL Medici.

FPL UIL Nazionale – UIL FPL Medici – UIL FPL Dirigenza Stap: Carlo Fiordaliso – Francesco Lo Grasso – Bolognesi Santo - Armando Masucci e Carlo Piccirilli

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dell'AVIS.

FP – CGIL Nazionale

Fps CISL Nazionale

CISL Medici

FPL UIL Nazionale

UIL FPL Medici

UIL FPL Dirigenza Stap

AVIS Nazionale

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

### **ART. 1**

#### **AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che fa riferimento, per quanto applicabili, agli istituti economici e normo-economici, del CCNL del comparto del personale del SSN, si applica a tutto il personale assunto alle dipendenze dell'AVIS (Associazione Volontari Italiani del Sangue) in ogni sua struttura organizzativa. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina la regolamentazione del trattamento economico e normativo e deve essere indistintamente applicato a tutto il personale dipendente

### **ART. 2**

#### **DISPOSIZIONI GENERALI**

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

Le prestatrici e i prestatori d'opera debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalla Associazione Nazionale, ove esistenti, di cui all'art. 1 e dalle singole strutture purchè non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di Legge.

### **ART. 3**

#### **INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI**

Le norme contrattuali 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**

Sono conservate, ad esaurimento e ad personam, le condizioni di miglior favore in atto per gli istituti contrattuali che non siano stati espressamente regolamentati dal presente accordo.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **ART. 5**

#### **DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI**

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

Le sedi di informazione e confronto sono:

#### **A) LIVELLO NAZIONALE**

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

- analizzare l'andamento del settore;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente CCNL;
- assumere le opportune iniziative presso gli organi competenti dello Stato affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione, dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL;
- promuovere iniziative anche volte agli organi competenti dello Stato finalizzate a formare 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 REGIONALE E/O TERRITORIALE

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

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- assumere le opportune iniziative nei confronti degli organi competenti dello Stato 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 AZIENDALE

Fermo restando le competenze proprie delle amministrazioni queste garantiranno, ove richiesto, 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.

Le parti convengono sulla necessità di sviluppare idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione ed all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo di processi di riorganizzazione che dovessero evidenziarsi come necessari ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale e/o territoriale nonché aziendale.

## ART. 6

### CONTRATTAZIONE

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

- nazionale;
- regionale o aziendale.

Sono titolari della contrattazione aziendale le rappresentanze sindacali secondo quanto previsto dal regolamento confederale del marzo '91 e dall'accordo 23 luglio 1993 e dall'accordo 22 dicembre 1998.

Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale le seguenti tematiche:

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

Costituisce oggetto della contrattazione regionale o aziendale quanto espressamente rinviato dai singoli articoli del presente CCNL, nonché quanto definito nelle piattaforme contrattuali integrative regionali o aziendali.

La contrattazione regionale o aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL. Le erogazioni del livello di contrattazione regionale o aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui la Associazione dispone, nonché ai risultati legati all'andamento economico della stessa.

La contrattazione regionale o aziendale si svolge in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL.

La parte datoriale convocherà la parte sindacale per l'avvio del confronto di merito entro un mese dalla data di ricevimento della specifica piattaforma contrattuale integrativa.

In mancanza di tale convocazione potrà essere richiesta alla Commissione Paritetica Nazionale, di cui all'art. 84, la convocazione delle parti per l'avvio del negoziato entro il termine perentorio di 15 giorni.

## **ART. 7**

### **GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI**

In ottemperanza a quanto previsto dalla legge 12 giugno 1990 n. 146, le parti individueranno a livello locale le tipologie di servizio ritenute essenziali e gli appositi contingenti di personale da garantire in servizio.

## **ART. 8**

### **PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA**

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

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

## **ART. 9**

### **TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE**

Per i dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria accreditata, la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure a sostegno:

- a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- d) il datore di lavoro nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

## **ART. 10**

### **TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI PORTATRICI E PORTATORI DI HANDICAP**

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5 febbraio 1992 n.104.

La fruizione dei permessi di cui ai commi 2, 3 dell'art. 33 della stessa non comporta una contestuale riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima.

## **ART. 11**

### **ATTIVITA' DI VOLONTARIATO**

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

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

## **TITOLO III DIRITTI SINDACALI**

### **ART. 12**

#### **RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**

Sono riconosciute le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette sulla base dell'apposito regolamento sottoscritto dalle OO.SS. presentatrici delle liste che concorrono alle elezioni delle stesse.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni in sede aziendale delle rappresentanze sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL è riconosciuto alle stesse un monte ore retribuito in ragione di 2 ore annue per addetto a livello di singole realtà lavorative; tale monte ore non potrà comunque essere inferiore a 50 ore annue nelle realtà che occupano meno di 25 addetti.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle R.S.U. è garantito un monte ore retribuito nella misura di 1 ora annua per dipendente nelle realtà lavorative fino a 200 dipendenti e di 8 ore annue per dipendente oltre tale limite.

### **ART. 13**

#### **ASSEMBLEA**

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

L'Associazione dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità o gruppi di dipendenti e sono indette nella misura di 10 ore annue dalle R.S.U. di cui all'art. 12 del presente CCNL e nella misura di 5 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione, dirigenti esterne o esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizi alle esigenze proprie dell'utenza.

### **ART. 14**

#### **PERMESSI PER CARICHE SINDACALI**

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i Comitati Direttivi delle organizzazioni sindacali nazionali, regionali, comprensoriali o zonali (per comprensorio o zona deve intendersi quella in cui è insita la presenza delle strutture sindacali confederali - Camera del Lavoro - Unione Sindacale Territoriale - Camera Sindacale Territoriale) di categoria e confederali, hanno diritto per l'espletamento delle attività sindacali, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo di 10 ore al mese non cumulabili quando l'assenza del lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 48 ore prima dalla responsabile o dal responsabile territoriale delle organizzazioni sindacali sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

I nominativi delle lavoratrici e dei lavoratori di cui al 1<sup>a</sup> comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette alla Amministrazione in cui lavoratrice od il lavoratore presta servizio.

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

### **ART. 15**

#### **ASPETTATIVA SINDACALE**

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

### **ART. 16**

#### **CONTRIBUTI SINDACALI**

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

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio fino al 31 dicembre di ogni anno e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato entro la data del 31 ottobre. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, all'Associazione di appartenenza ed alla organizzazione sindacale interessata.

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

La Associazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

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

### **ART. 17**

#### **ASSUNZIONE DEL PERSONALE**

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

L'assunzione deve risultare da atto scritto e contenere la data della medesima, la durata del periodo di prova, la qualifica alla quale viene assegnata la lavoratrice o il lavoratore ed il relativo trattamento economico.

### **ART. 18**

#### **DOCUMENTI DI ASSUNZIONE**

Nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 31 Dicembre 1996 n. 675 e dalla Legge 4 Giugno 1968 n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni la lavoratrice ed il lavoratore, all'atto dell'assunzione, sono tenute/i a presentare o consegnare i seguenti documenti:

- il libretto di lavoro;
- codice fiscale;
- carta d'identità o;
- libretto sanitario, ove previsto, 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.

La lavoratrice ed il lavoratore sono altresì tenute/i a presentare certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi, deve inoltre comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza, nonché tutti gli eventuali successivi spostamenti di residenza e di domicilio.

### **ART. 19**

#### **VISITE MEDICHE**

Prima dell'assunzione in servizio, l'Associazione potrà accertare – con oneri a proprio carico - la idoneità fisica della prestatrice e del prestatore d'opera e sottoporla/o a visita medica da parte di organi sanitari pubblici, con costi a carico della parte datoriale.

Successivamente alla assunzione la lavoratrice ed il lavoratore, nel rispetto della legislazione vigente, potranno essere sottoposte/i ad eventuali accertamenti solo ad opera degli organi sanitari pubblici; gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione ove previsti dalla Legge vigente non ricadranno a carico della dipendente e del dipendente.

### **ART. 20**

#### **PERIODO DI PROVA**

L'assunzione in servizio della lavoratrice e del lavoratore avviene secondo i seguenti periodi di prova che debbono risultare da atto scritto:

- 90 gg. di calendario per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti inquadrati nelle categorie, A e B,
- 120 gg. per tutte le altre lavoratrici e gli altri lavoratori.

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

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

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella stabilita contrattualmente per la qualifica, cui appartengono le lavoratrici ed il lavoratore interessato.

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

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

## ART. 21

### RAPPORTI DI LAVORO PART-TIME

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

Il part-time si definisce:

**orizzontale**, quando la riduzione dell'orario rispetto all'orario a tempo pieno, è prevista con riferimento all'orario normale giornaliero di lavoro, e con un minimo di 14/15 ore settimanali ;

**verticale**, quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno ma la limitazione sia in relazione a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno, con un minimo di 12 ore settimanali;

**misto**, quando l'attività lavorativa è svolta secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale.

Il part-time ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività della Struttura Associativa
  - consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, anche già occupati.
- Il rapporto a tempo parziale sarà applicato nelle singole Strutture Associative secondo i seguenti principi:
- assunzione, nell'ambito del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
  - trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno per volontà di entrambe le parti;
  - trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati;
  - priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale o viceversa delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni o per mansioni simili e di chi, già dipendente, aveva trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ma pur sempre nell'ambito delle attività della medesima Struttura Associativa.

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

La Struttura Associativa, sempre entro il predetto termine, con provvedimento motivato potrà rinviare la trasformazione per un periodo non superiore a tre mesi nei soli casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

La contrattazione aziendale potrà, definire criteri percentuali nel rapporto numero dipendenti totali/numero dipendenti part-time.

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

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

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

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

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

- A) dovrà contenere, in caso di trasformazione del rapporto, la variazione dell'orario di lavoro settimanale e la collocazione temporale della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese, all'anno ed eventuali clausole flessibili e/o elastiche.
- B) dovrà essere sottoposta a preventiva convalida della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio nell'ipotesi di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

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

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

E' consentito al lavoratore con contratto a tempo parziale, l'instaurazione di rapporti di lavoro presso più datori di lavoro purché non concorrenziali con i fini istituzionali dell'Organizzazione.

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

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

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

Clausole flessibili e cioè accordi tra le parti, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale aziendale, possono essere stipulati, per tutti i tipi di part-time, per modificare la sola collocazione temporale della prestazione

lavorativa, prescindendo da quella originariamente concordata con il lavoratore previa definizione della fascia entro la quale la prestazione potrà essere ricollocata, con preavviso minimo di 48 ore, ma sempre nel rispetto dei presupposti di legge.

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

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

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

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

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

## **ART. 22**

### **CONTRATTI DI INSERIMENTO – DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATA – DI FORMAZIONE LAVORO**

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

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

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

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

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

La percentuale massima delle lavoratrici e dei lavoratori assunti con contratto d'inserimento è fissata nel 10%.

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

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

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

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

Eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata.

Il contratto d'inserimento è stipulato in forma scritta pena nullità con conseguente assunzione del lavoratore a tempo indeterminato.

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

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

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

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



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

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

Per quanto attiene invece i rapporti di Collaborazione Coordinata e Continuata (ex Co.Co.Co.) le parti concordano di prorogare la loro durata fino al 24 ottobre 2005 e concordano altresì che in fase di rinnovo del 2° Biennio di rinnovo economico tali rapporti potranno essere ricondotti a nuove forme di lavoro.

Infine i contratti di formazione lavoro, laddove sussistenti, restano in vigore fino ad esaurimento. Nel frattempo viene applicato l'ex art. 22 del contratto precedente.

## **ART. 23**

### **RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione (art. 1) del presente contratto, ai sensi dell'art. 23 della legge del 28 febbraio 1987 n. 56, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro - oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18 aprile 1962 n. 230, all'art. 12 della legge 24 giugno 1997 n. 196 e successive modifiche ed integrazioni, è consentita, in relazione alle particolari esigenze della Associazione ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:

a) esecuzione di lavori stagionali di cui al DPR 7 ottobre 1963 n. 1525 e all'art. 8 Bis del DL. 29 gennaio 1993 n. 17 convertito nella legge 25 marzo 1983 n. 79 e successive integrazioni e/o modificazioni;

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

c) per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della Associazione anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;

d) per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, psico-pedagogica o assistenziale, anche in collaborazione con A.S.L., Province, Regioni, Comuni, o Ministeri, ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;

e) per sostituzioni di lavoratrici e/o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Amministrazione;

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

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

Ulteriori casistiche potranno essere definite nell'ambito del confronto tra le parti in sede decentrata.

La percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori assunte/i con contratto a tempo determinato non può essere superiore al 10% del personale assunto a tempo indeterminato, ad esclusione di quanto riferito al punto a e b.

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

## **ART. 24**

### **LAVORO TEMPORANEO**

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

- per particolari punte di attività;

- per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;

- per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'Associazione o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti a livello locale.

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

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

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 comma 4 let. a) della Legge 24 giugno 1997 n.196, è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle non rientranti tra le "professionalità intermedie" di cui all'art.22 del presente CCNL.

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

L'Associazione comunicherà preventivamente alle RSU, od in loro assenza alle OOSS territoriali firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed il motivo del ricorso agli stessi.

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

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

## **ART. 25**

### **APPRENDISTATO**

Le assunzioni di personale con contratto di apprendistato avverranno secondo le norme di cui alla legge 24 giugno 1997 n.196.

Possono essere assunte/i come apprendiste/i i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24 anni, ovvero ai 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n.2081 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge sulla tutela del lavoro delle fanciulle e dei fanciulli, delle adolescenti e degli adolescenti.

Qualora l'apprendista sia portatrice o portatore di handicap i limiti di età sono elevati di due anni; le assunzioni di portatrici o di portatori di handicap sono computate nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1968 n.482 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Il rapporto di apprendistato si estingue, trasformandosi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, alla scadenza del termine di 18 mesi per le qualifiche comprese nei livelli 1, 2, 3 e 4 e di 24 mesi nei livelli 5 e 6.

Agli apprendisti e alle apprendiste sono garantiti, senza operare ritenuta alcuna sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria ai corsi di insegnamento formativo normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue e di 3 ore settimanali per le apprendiste e gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere.

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

Alle apprendiste ed agli apprendisti spetta il 90% della retribuzione di cui all'art. 67 per i primi 6 mesi, il 95% per i successivi 6 mesi ed il 100% di tale retribuzione a partire dal tredicesimo mese.

## **ART. 26**

### **INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE SOCIALMENTE SVANTAGGIATE**

L'Associazione fornirà alle rappresentanze sindacali, semestralmente, copia dei dati dallo stesso trasmessi all'Ufficio Provinciale del Lavoro relativamente al collocamento obbligatorio dei soggetti di cui alla Legge 2 Aprile 1968 n.482 e successive modificazioni.

Sulla base di tali dati ed al fine della piena copertura delle percentuali d'obbligo previste dalla legislazione vigente, le parti concorderanno, anche in raccordo con la Commissione Circostrizionale e/o le Commissioni Provinciali per l'impiego ed i servizi degli enti locali (Comuni, ASL, Province, ecc.) e le Commissioni Regionali per l'Impiego, la predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo mirato. Tali progetti potranno essere supportati dall'utilizzo di risorse economiche, formative o di altra natura discendenti dal quadro legislativo vigente o da interventi diretti anche degli Enti Locali, promossi anche congiuntamente dalle parti.

Al rapporto tra le parti in sede locale è demandata anche la attivazione di progetti di inserimento lavorativo mirato per le persone con handicap e per i soggetti del cosiddetto "svantaggio sociale" (tossicodipendenze, alcolismo, detenute/i in regime di misure alternative alla carcerazione o ex detenute/i, ecc. ...) utilizzando al riguardo quanto previsto dall'art. 16 della legge 28 Febbraio 1987 n.56 e più in generale dalla legislazione vigente.

## **ART. 27**

### **PREAVVISO**

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

categorie A – B - BS gg. 30, 60 giorni per le altre categorie.

Rimane fermo il periodo di 30 giorni per coloro che siano vincitori di pubblici concorsi.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso. La lavoratrice ed il lavoratore dimissionaria/o in costanza di malattia è esonerata/o dal preavviso. In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità.

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

## **ART. 28**

### **RILASCIO DEI DOCUMENTI E DEL CERTIFICATO DI LAVORO**

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

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro la struttura associativa interessata dovrà rilasciare a richiesta della lavoratrice e del lavoratore un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni svolte.

## **ART. 29**

### **CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

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

## **ART. 30**

### **INDENNITA' IN CASO DI DECESSO**

In caso di decesso della lavoratrice e del lavoratore, le indennità di cui agli artt.68 e 78 del presente contratto devono essere liquidate agli aventi diritto, giuste le disposizioni contenute nell'art.2111 del Codice Civile. Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine nel mese in cui si verifica il decesso.

## **ART. 31**

### **MOBILITA'**

L'istituto della mobilità concerne solo la utilizzazione temporanea del personale, in presidi, servizi, uffici di pertinenza della struttura dislocati in sedi diverse da quella di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo della struttura e non soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della Legge 20 Maggio 1970 n.300 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi di pertinenza cui originariamente è stato assegnata/o la dipendente o il dipendente.

L'istituto della mobilità che comporta la utilizzazione anche temporanea del personale in sedi di pertinenza della struttura diverse da quella di assegnazione, sarà utilizzato dalla struttura 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. 32**

### **TRASFERIMENTO**

La lavoratrice ed il lavoratore può essere trasferita/o da una realtà operativa ad un'altra gestita dalla stessa struttura, anche in Comuni diversi, nel rispetto delle sue mansioni e della sua posizione giuridico-economica, secondo l'art. 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e previo accordo sindacale definito a livello aziendale.

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

### **ART. 33**

#### **RITARDI ED ASSENZE**

La lavoratrice ed il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze e/o l'orologio marcatempo.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso. E' fatto salvo il recupero se possibile. Qualora il ritardo giustificato sia eccezionale, non comporta la perdita della retribuzione.

Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'Ufficio a tanto preposto.

Esse devono essere giustificate immediatamente e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento. In ogni caso comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa: è fatto salvo il recupero, se possibile.

### **ART. 34**

#### **DOVERI DEL PERSONALE**

Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti ad un corretto comportamento nell'espletazione delle mansioni sia in ordine alle disposizioni ricevute dai superiori sia a quanto previsto dalle vigenti leggi in materia di responsabilità.

Sono obblighi della lavoratrice e del lavoratore:

- 1) usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e nell'interesse dell'utenza;
- 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite da superiori ivi comprese quelle di seguito elencate in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro:
  - osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale collettiva e dell'igiene;
  - usare con cura i dispositivi di sicurezza, quelli tecnici-sanitari e gli altri mezzi di protezione predisposti e forniti;
  - non rimuovere o modificare i dispositivi o gli altri mezzi di sicurezza e di protezione suddetti senza averne ottenuta l'autorizzazione;
- 3) uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle norme previste dalla Legge 626 e successive modifiche e/o integrazioni.

### **ART. 35**

#### **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

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

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

- 1) richiamo verbale;
- 2) richiamo scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni.

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

- a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 32 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;

- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- c) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- d) non esegua le mansioni connesse alla qualifica assegnata dalla Amministrazione e non si attenga alle disposizioni impartite;
- e) ometta di controfirmare il registro delle presenze e/o di marcare l'orologio marcatempo;
- f) compia insubordinazione nei confronti di superiori gerarchici, esegua il lavoro affidatogli negligenzemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- g) tenga un contegno scorretto od offensivo verso l'utenza, il pubblico e le altre o altri dipendenti, compia atti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Associazione;
- i) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio alla economia, all'ordine e all'immagine della Associazione;
- l) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento di domicilio, anche di carattere temporaneo.

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

- a) nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata superiore a 3 (tre) giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente o seguente alle festività ed alle ferie;
- c) recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno;
- d) assenza per simulata malattia;
- f) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- g) alterazione o falsificazione delle indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque, volontariamente annotazioni su questi anche per conto di colleghi;
- h) per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- i) per violazione del segreto professionale di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti e alla Amministrazione;
- l) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- m) per svolgimento di attività continuativa privata e comunque per conto terzi con esclusione dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- n) per i casi di concorrenza sleale posto in essere dalla dipendente o dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente (art. 2105 CC).

E' in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Alla dipendente e al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni per carichi di famiglia.

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

## **ART. 36**

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

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

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

## **ART. 37**

### **RESPONSABILITA' CIVILE DELLE DIPENDENTI E DEI DIPENDENTI NEI RAPPORTI CON L'UTENZA**

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

## **ART. 38**

### **RITIRO PATENTE**

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

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

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibita/o al lavoro cui l'impresa lo destinasse, si darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso verrà corrisposta all'autista l'indennità di anzianità e le altre indennità eventualmente spettanti secondo il salario percepito al tempo del ritiro della patente stessa.

## **ART. 39**

### **COPERTURA ASSICURATIVA NELL'UTILIZZO DI MEZZI PROPRI DI TRASPORTO**

Qualora la dipendente o il dipendente per ragioni di servizio venga espressamente autorizzata/o per iscritto all'utilizzo di mezzi propri di trasporto, le Sezioni dovranno stipulare idonea polizza di copertura assicurativa (KasKo) rispettando le disposizioni di Legge vigenti.

## **TITOLO VI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

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

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

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

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

Le norme di inquadramento e classificazione del personale tendono al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, all'accrescimento della efficacia di gestione, alla razionalizzazione 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 4 categorie denominate rispettivamente A B C D e in 2 articolazioni economiche denominate BS e DS, all'interno delle rispettive categorie. Ogni categoria è articolata in 6/7 posizioni economiche. Le predette categorie comprendono gli ex-livelli economici da A1 a D1.
- Da 1 categoria per la dirigenza, articolata in più posizioni economiche che ricomprendono le ex posizioni economiche da D2 a D4.

## **Art. 40**

### **DECLARATORIA DELLE CATEGORIE E CONSEGUENTI INQUADRAMENTI**

#### Categoria A

Comprende posizioni di lavoro che comportano attività esecutive di natura tecnica, tecnica-manuale, assistenziali richiedenti una specifica preparazione tecnica e professionale anche approfondibile con esperienze di lavoro, possesso, se del caso, di particolari abilitazioni, qualificazione o patente.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da:

- pulizia degli ambienti in relazione allo svolgimento della attività, ivi comprese le apparecchiature, strumentazioni ed attrezzi, compreso il loro riordino anche a fine lavoro;
- conduzione e piccola manutenzione e pulizia di autoveicoli;
- trasporto di materiale economico, sanitario e biologico;
- aiuto al personale infermieristico;
- addetto al ristoro donatori e pulizia dei locali, utensili ecc.;

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

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

#### Categoria B

Comprende posizioni di lavoro che comportano attività di natura amministrativa d'ordine, di vigilanza e controllo, tecnico e/o di specializzazione tecnologica di sostegno.

Le funzioni di lavoro sono caratterizzate da:

- apporto individuale finalizzato al miglioramento ed alla semplificazione delle procedure anche con l'utilizzo di apparecchiature elettroniche;
- conduzioni, uso e manutenzione di macchinari, strumenti ed impianti anche complessi, per cui occorre una formazione tecnica e professionale, che comporta anche abilitazione, qualificazione o patente;
- conduzione e manutenzione di strumenti elettronici, elettromedicali connessi con le attività di raccolta sangue ed elettromeccanici;
- inserimento ed elaborazione dati, archiviazione ed esecuzione di semplici procedure, trasmissione in dattilografia;
- conduzione piccola manutenzione e pulizia di pulmini ed automezzi che richiedono la patente D/K.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da autonomia vincolata da prescrizioni tecniche di carattere generale, ovvero da prestazioni particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite; la posizione conferisce piena responsabilità dei propri compiti e delle singole operazioni, i cui risultati sono soggetti a verifiche complete, periodiche oppure immediate.

#### Articolazione economica BS

Comprende posizioni di lavoro che comportano la esecuzione di funzioni tecniche, amministrative-contabili, di vigilanza, pertanto, conoscenze indispensabili per l'espletamento dei propri compiti.

Le posizioni lavorative comportano:

- conoscenze specifiche proprie della qualificazione professionale di base richiesta;
- apporto individuale e nel lavoro di gruppo in funzione dei compiti assegnati; coordinamento nei confronti di unità operative cui si è preposti;
- mansioni esecutive senza valutazione di merito, anche impiegando metodi di lavoro prestabiliti;
- disimpegno mansioni di collaborazione alla segreteria secondo le istruzioni delle superiori o dei superiori, disimpegno compiti di collaborazione di natura contabile.

La lavoratrice ed il lavoratore inquadrata/o in questa posizione economica collabora alla redazione della programmazione delle attività e risponde del proprio operato alle figure tecniche responsabili del servizio e/o dell'area.

### Categoria C

Comprende posizioni di lavoro che comportano la esecuzione di funzioni tecniche, funzioni di natura amministrativa con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili, che presuppongono una applicazione concettuale ed una valutazione di merito dei casi concreti, ed inoltre di programmazione, di studio.

La funzione comporta attività di informazione e ricezione di documenti, disimpegno di mansioni di segreteria e di collaborazione con figure professionali più elevate.

Le posizioni lavorative si concretizzano per:

- particolare e personale competenza per operazioni su attrezzature o apparati complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;
- apporto individuale e nel lavoro di gruppo, in funzione di compiti assegnati, finalizzato al miglioramento del servizio;
- uso complesso di dati per l'espletamento di prestazioni lavorative impegnative;
- collaborazione, composizione di lavoro a più elevato contenuto professionale;
- uso di apparecchiature elettroniche anche complesse, mediante programmazione strutturata, produzione di software, ecc.;

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

### Categoria D

Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, didattiche e di coordinamento il cui svolgimento presuppone competenza, capacità e responsabilità professionale da esplicarsi nel settore in cui operano, nonché in équipes interdisciplinari ed in generale nell'organizzazione del lavoro, attuazione di programmi e collaborazione alla loro formulazione, coordinamento dei servizi, al raggiungimento della ottimizzazione dei servizi nonché al mantenimento dei rapporti esterni ed interni conformemente al ruolo ricoperto, secondo le direttive ricevute.

Può comportare, altresì, responsabilità organizzative, indirizzo e coordinamento di una unità non complessa o gruppo di lavoro.

Le posizioni lavorative si concretizzano inoltre per:

- l'impiego di apparecchiature, anche delicate e complesse, nell'esercizio delle attività;
- la responsabilità diretta delle attività alle quali si è preposti.

Tutte le posizioni di lavoro possono comportare compiti di indirizzo, guida, coordinamento e controllo nei confronti di unità operative a minor contenuto professionale o dell'unità operativa cui si è preposti.

Le funzioni implicano responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte, delle istruzioni emanate, nell'attività di indirizzo dell'eventuale unità operativa.

Le attività esercitate sono sottoposte a controlli periodici.

### Articolazione economica DS

Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, tecniche, di coordinamento, di indirizzo delle attività, di formazione permanente del personale, di facilitazioni del lavoro di équipes, il cui svolgimento presuppone una elevata, qualificata ed approfondita competenza e capacità professionale, nonché un costante aggiornamento nella propria disciplina.

L'attività comporta autonomia decisionale, in relazione alla specificità e complessità dei servizi di cui si è responsabili, nell'osservanza delle direttive impartite dall'amministrazione.

La posizione di lavoro può, altresì, comportare la supervisione e il controllo di una serie di funzioni operative, di unità operative complesse.

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

L'attività esercitata è soggetta a controlli periodici.

### Norma di rinvio

Le declaratorie delle funzioni direttive amministrative e sanitarie, saranno sostituite a quelle attuali non appena il Contratto della dirigenza sanitaria e medica sarà approvato.

La riconduzione nel nuovo sistema di inquadramento del personale appartenente alle funzioni direttive amministrative, sanitarie e mediche, parti integranti del presente contratto, avverrà non appena definito l'analogo inquadramento nella sanità pubblica.



Nelle more, al personale inquadrato nelle vecchie posizioni economiche D2 – D2 Bis – D3 – D3 Bis e D4, verrà garantito un incremento pari al 9% del valore tabellare congelato al 31/12/2001.

### **Norma Transitoria**

Il personale in servizio alla data di stipula del presente CCNL, viene inserito nel nuovo sistema di classificazione sulla base delle declaratorie professionali secondo quanto previsto dalla tabella ALLEGATO A e sulla base dei trattamenti economici in godimento. Sarà comunque garantita la copertura economica della percentuale inflattiva a partire dal 1.1.2002.

### **Norma di 1° inquadramento**

All'atto della assunzione i nuovi dipendenti vengono inquadrati nella prima posizione economica della categoria ad essi spettante sulla base delle declaratorie e dei relativi profili professionali.

### **ART. 40 bis**

#### **NORMA DI PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA**

L'inquadramento del personale nelle posizioni economiche superiori della medesima categoria, si realizza allorché, in rapporto all'organizzazione aziendale, sulla base di percorsi lavorativi, formativi, di riqualificazione e/o di aggiornamento, venga acquisita maggiore professionalità anche attraverso attestati d'aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la utilizzazione del personale in mansioni lavorative più qualificate o che richiedono maggiore autonomia.

Sarà valutata anche la richiesta di disponibilità alla integrazione delle mansioni e alla acquisizione di parte di competenze riferite ad altre posizioni lavorative di pari o diversa posizione economica.

Viene demandato al secondo livello di contrattazione, insieme alla definizione di ulteriori elementi di valutazione e di indicatori di professionalità, la determinazione delle modalità concrete attraverso cui si realizzano le condizioni di sviluppo della progressione economica nella categoria, anche attraverso il riconoscimento dell'esperienza maturata nel servizio.

Nel secondo livello di contrattazione è possibile integrare i criteri previsti per la progressione orizzontale.

### **ART. 41**

#### **MANSIONI E VARIAZIONI TEMPORANEE DELLE STESSE**

La lavoratrice ed il lavoratore deve essere adibita/o alle mansioni inerenti alla categoria e qualifica di assunzione oppure a mansioni equivalenti a norma dell'art. 13 della Legge del 20 maggio 1970 n. 300.

La lavoratrice ed il lavoratore, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla Legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fatte salve le attribuzioni del personale responsabile del servizio, può essere temporaneamente assegnata/o a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o qualifica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica e professionale della dipendente o del dipendente medesimo. Alla lavoratrice ed al lavoratore chiamate/i a svolgere mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della loro esplicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza di posizione economica fra la qualifica superiore medesima e quella di inquadramento, sempreché tali mansioni siano svolte per non meno di 30 giorni continuativi.

L'assegnazione di mansioni superiori, per periodi inferiori a 30 giorni deve risultare da atto scritto da inserire nel fascicolo personale dell'interessata/o. I periodi relativi non sono cumulabili. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, che devono risultare da atto scritto, la lavoratrice ed 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 dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi consecutivi, e sempre secondo quanto disposto dall'art. 13 della legge di cui al primo comma, ove applicabile.

### **ART. 42**

#### **CUMULO DELLE MANSIONI**

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

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

### **ART. 43**

#### **PASSAGGIO AD ALTRA FUNZIONE PER INIDONEITA' FISICA**

Le amministrazioni nel caso in cui la dipendente o il dipendente venga riconosciuto fisicamente inidonea/o in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica dall'ufficio sanitario a tanto preposto, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno nel rispetto del potere organizzatorio delle aziende, ogni utile tentativo per il loro

recupero, dietro loro richiesta, in funzioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, ove esista in organico la possibilità di tale utilizzo, in relazione alle coperture dei posti vacanti e comunque compatibilmente con le capacità residuali della lavoratrice e del lavoratore.

Dal momento del nuovo inquadramento la lavoratrice ed il lavoratore seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica rivestita conservando le eventuali differenze a titolo di condizione di miglior favore fino ad esaurimento.

## **TITOLO VII ORARIO DI LAVORO**

### **ART. 44**

#### **ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro ordinario settimanale, per tutte le dipendenti e tutti i dipendenti è fissato in 36 ore, da articolare su 6 giorni o su 5 giorni a seconda della organizzazione aziendale. Per i dipendenti inquadrati nelle qualifiche dirigenziali (ex D2 / D2bis / D3 / D3bis / D4) l'orario settimanale ordinario è di 38 ore.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'amministrazione con l'osservanza delle norme di Legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, sentite le rappresentanze sindacali.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio e l'organizzazione del lavoro sono stabiliti, entro il primo trimestre di attività di ciascun anno, dalle amministrazioni di intesa con le rappresentanze sindacali.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando, quanto previsto dal successivo articolo 45 del presente contratto.

Riduzione di orario

Viene confermato il pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a 30 (trenta) ore lavorative annue, assimilate convenzionalmente a 5 (giornate).

L'utilizzo delle riduzioni di orario, così come previsto, sarà definito in sede aziendale nell'ambito del rapporto tra le parti.

### **ART. 45**

#### **RIPOSO SETTIMANALE**

Tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente deve coincidere con la domenica. Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di smonto turno. Comunque nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione ad eccezione della corresponsione della indennità festiva.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

### **ART. 46**

#### **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;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità per mansioni superiori;
- elemento integrativo derivante dalla contrattazione integrativa regionale e/o aziendale;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore.

L'importo della paga oraria è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6 per le 36 ore settimanali o 6,33 per le 38 ore settimanali.

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

## **ART. 47**

### **PRONTA DISPONIBILITA'**

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

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

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 48 del presente CCNL, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. Il servizio di pronta disponibilità va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore, dà diritto ad un compenso di € 21,00 lorde per ogni 12 ore. Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolata in orari di minima durata la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

In caso di chiamata l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio ed a richiesta dell'interessata/o. Non possono essere previste per ciascuna dipendente o ciascun dipendente più di 8 turni mensili di pronta disponibilità.

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

## **ART. 48**

### **FESTIVITA'**

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

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

In occasione delle suddette festività decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di cui al precedente art.46.

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

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

In caso di orario di lavoro organizzato su 5 giorni, il sabato – ai fini del precedente comma, viene considerato come un giorno di riposo.

In caso ciò non fosse possibile verrà riconosciuto 1/26 della retribuzione mensile.

## **ART. 49**

### **FERIE**

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi per anno solare. Per i casi in cui l'orario di servizio non sia distribuito su sei giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni feriali deve essere sempre effettuato con riferimento a sei giornate lavorative settimanali.

In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione .

Alla lavoratrice ed al lavoratore che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non aver compiuto un anno intero di servizio, spetterà, per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale agli stessi spettante, a norma del 1° comma del presente articolo. Le frazioni superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

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

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti, sulla base di criteri concordati, entro il primo trimestre di ogni anno di attività, garantendo possibilmente a tutte/i un periodo estivo, non inferiore a giorni 15, sentita/o l'interessata/o.

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

In relazione a imprescindibili esigenze di servizio, la fruizione delle ferie può essere procrastinata al 30 giugno dell'anno successivo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

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

### **ART. 50**

#### **PERMESSI E RECUPERI**

Alla lavoratrice ed al lavoratore possono essere concessi dall'azienda, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 36 ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a 5 (cinque) giornate di cui all'art. 49 del presente CCNL.

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

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

### **ART. 51**

#### **CONGEDO MATRIMONIALE**

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

### **ART. 52**

#### **TUTELA DELLA MATERNITA'E DELLA PATERNITA'**

La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.Lgs. 26.3.2001 n.151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

- Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami
- E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A testo unico 151/2001.

#### **Congedo di maternità.**

- Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, che è di cinque mesi, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
- In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto si aggiungeranno al periodo di astensione obbligatoria successiva al parto.

- Prima dell'inizio del congedo di maternità la lavoratrice dovrà presentare all'Ente datore di lavoro la seguente documentazione:
  - ◆ Domanda su apposito modulo predisposto dall'INPS
  - ◆ Certificato medico di gravidanza indicante, fra l'altro, il mese di gestazione alla data della visita e la data presunta del parto
  - ◆ La lavoratrice, per usufruire dei diritti conseguenti al parto, deve inoltrare all'Ente datore di lavoro e all'INPS, entro 30 giorni dall'evento, il certificato di nascita del bambino o dichiarazione sostitutiva.

#### **Trattamento economico.**

- Nel caso in cui il Datore di lavoro si avvalga del rapporto con l'INPS relativamente alla maternità, la lavoratrice percepirà, per tutto il periodo di congedo di maternità, una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione a carico dell'Istituto previdenziale, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6 e 12 comma 2 del TU 152/2001. Il congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
- Per il medesimo periodo di congedo, la lavoratrice avrà diritto a percepire dall'Ente datore di lavoro, una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione e la 13.a mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di cui all'art. 46.  
Per le festività cadenti nel predetto periodo la lavoratrice percepirà dall'Istituzione una indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.
- Nel caso in cui l'Ente Datore di lavoro non si avvalga del rapporto con l'INPS relativamente alla maternità, è tenuto a versare alla lavoratrice il 100% della retribuzione prevista, compresi tutti gli oneri ed accessori.

#### **Riposi giornalieri.**

- Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto di usufruire di due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno. Nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore spetterà un solo riposo di un'ora.
- I riposi di cui sopra spettano al padre lavoratore qualora la madre non se ne avvalga o non sia lavoratrice; gli stessi sono considerate ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione. La donna può uscire dall'Ente.
- In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore di permesso aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

#### **Divieto di lavoro notturno.**

- Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice non potrà essere adibita a lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00.
- Fino a tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il padre convivente non sono obbligati a prestare lavoro notturno.
- Fino ai dodici anni di età del figlio purché convivente, la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario non sono obbligati a prestare lavoro notturno.
- Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a carico un soggetto disabile ai sensi della L.5 febbraio 1992 n. 104.

#### **Divieto di licenziamento.**

Le lavoratrici non potranno essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di congedo di maternità, nonché fino ad un anno di età del bambino salvo i casi previsti dall'art. 54 del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151. Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza; pertanto la lavoratrice eventualmente licenziata durante il periodo di divieto, ai fini della reintegrazione, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione da cui risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

#### **Divieto di sospensione dal lavoro.**

Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non potrà essere sospesa dal lavoro salvo il caso di sospensione dell'attività dell'Ente o del reparto cui essa addetta, purché dotato di autonomia funzionale. I predetti divieti operano anche nei confronti del padre lavoratore, nei casi in cui la legge consente allo stesso la fruizione del congedo di paternità.

#### **Diritto al rientro.**

Al termine del congedo di maternità la lavoratrice ha diritto, salvo espressa rinuncia, di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio della gravidanza o in altra ubicata nello stesso Comune e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino, con le stesse mansioni o mansioni equivalenti. Lo stesso diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità.

#### **Dimissioni**

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 27. Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova applicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

La risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alla convalida delle dimissioni da parte dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

#### **Congedo parentale.**

Per ogni bambino, entro i suoi primi otto anni di vita, ciascun genitore ha facoltà di assentarsi dal lavoro come segue:

- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a sei mesi;

- il padre lavoratore per un periodo non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi qualora egli eserciti il diritto per un periodo continuativo di almeno a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a dieci mesi.

Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a dieci mesi, elevabile ad undici mesi qualora il padre benefici di almeno sette mesi di astensione.

Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Il congedo parentale si applica anche in caso di adozione o affidamento.

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in mesi o giorni).

Per l'esercizio del congedo, continuativo o frazionato, la madre lavoratrice o in alternativa il padre, devono preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità, l'Ente datore di lavoro per un periodo non inferiore ai 15 giorni.

#### **Trattamento economico.**

- Durante il congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto a percepire, a carico dell'Istituto previdenziale, un' indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera senza alcun limite di reddito fino ai tre anni del bambino e per un periodo di astensione complessivo tra i genitori non superiore a 6 mesi. Nel caso di adozione o affidamento il predetto limite è elevato a sei anni. L'indennità di cui sopra si prolunga fino agli otto anni di vita del bambino se il reddito del singolo genitore non supera il limite di 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. I periodi di congedo parentale sono computati nell' anzianità di servizio con esclusione degli effetti sulle ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

#### **Figli con handicap grave**

- La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi di legge 104/92, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
- In alternativa al prolungamento del congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potranno chiedere all'Ente datore di lavoro di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti di due ore fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
- Dopo il terzo anno di età, i genitori, in alternativa, hanno diritto di usufruire di due ore giornaliere di permesso retribuito, o in alternativa 3 giorni di permesso mensile retribuito anche se il figlio non è convivente.
- La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi di legge 104/92, hanno diritto ad un congedo retribuito fino a due anni nell'arco della vita lavorativa (anche frazionato). La retribuzione viene erogata direttamente dall'Ente datore di Lavoro e corrisponde all'ultima retribuzione. Il congedo viene concesso entro 60 giorni dalla richiesta.
- Restano fermi i diritti di questi genitori ai congedi parentali e per malattia del figlio che possono essere cumulati.
- Il genitore di minore con handicap hanno diritto a non essere trasferito ad altra sede lavorativa, senza consenso. A scegliere la sede di lavoro più vicina al luogo di residenza.

#### **Malattia del figlio.**

- Entro i primi tre anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro, senza limiti, senza retribuzione previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato.
- Oltre i primi tre anni e fino agli otto anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro nel limite di cinque giorni annui pro-capite, senza retribuzione. Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari.
- I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell' anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità.

Per tutto quanto non previsto nel presente capitolo si fa riferimento alle norme in vigore in materia di tutela della maternità/paternità e di tutela dei disabili.

### **ART. 53**

#### **DONAZIONE SANGUE E/O SUOI COMPONENTI E DI MIDOLLO OSSEO**

La lavoratrice ed il lavoratore che donano sangue e/o suoi componenti hanno diritto al permesso retribuito secondo le normative di Leggi vigenti e successive modifiche e integrazioni ( Legge 107/90 e 52/2000)

### **ART. 54**

#### **CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI, OBIEZIONE DI COSCIENZA IN SERVIZIO CIVILE.**

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

Gli obiettori di coscienza in servizio civile secondo le norme vigenti hanno diritto, conformemente alle leggi in vigore, alla conservazione del posto secondo le disposizioni del citato d.l.c.p.s. 13 settembre 1946 n.303.

## **ART. 55**

### **ASPETTATIVA NON RETRIBUITA**

Alla lavoratrice ed al lavoratore che ne faccia richiesta è concessa, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione per un periodo massimo di 6 (sei) mesi rinnovabile per una sola volta nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 5% del totale dei dipendenti in organico. La lavoratrice ed il lavoratore in aspettativa non retribuita con diritto alla conservazione del posto sarà sostituita/o fatta salva la verifica tra le parti in sede locale. La lavoratrice ed il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario.

## **ART. 56**

### **PERMESSI PER GRAVI MOTIVI**

Per gravi e documentate ragioni alla lavoratrice ed al lavoratore possono essere concessi permessi straordinari retribuiti per un massimo di 5 giorni nell'arco dell'anno.

## **ART. 57**

### **PERMESSI PER LUTTO DI FAMIGLIA**

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

## **ART. 58**

### **TRATTAMENTO SPETTANTE ALLE LAVORATRICI ED AI LAVORATORI IN OCCASIONE DELLE ELEZIONI E/O REFERENDUM**

Per il trattamento della lavoratrice e del lavoratore impegnato nei seggi elettorali in qualità di presidente, scrutatrice, scrutatore o segretaria/o di seggio si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

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

## **ART. 59**

### **PERMESSI PER CARICHE ELETTIVE**

La lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto ai permessi previsti dalla normativa vigente in materia.

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

## **ART. 60**

### **DIRITTO ALLO STUDIO**

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

Le lavoratrici ed i lavoratori, compresi quelle/i universitarie/i, 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 la lavoratrice ed il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

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

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

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

## **ART. 61**

### **CORSI FINALIZZATI**

Nel rispetto delle quote, percentuali e modalità di cui all'art. precedente le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto alla partecipazione a corsi qualificanti finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative alle persone socialmente svantaggiate definiti anche con il concorso delle OO.SS.

## **ART. 62**

### **QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE, AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE ed ECM (Educazione Continua in Medicina)**

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni. A tal fine per la formazione e l'aggiornamento del personale la struttura reperisce annualmente una quota di risorse da destinarsi a iniziative specifiche, attraverso apposito fondo. La struttura nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo realizza iniziative di formazione e aggiornamento.

Al personale dell'area amministrativa, tecnica, socio-sanitaria-assistenziale-educativa, nella misura massima annua del 10% delle addette e degli addetti in servizio, competono permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 150 ore annue.

Al personale dell'area sanitaria competono permessi retribuiti fino ad un massimo di 94 ore annue.

Al personale dell'area medica competono permessi retribuiti fino ad un massimo di 110 ore annue.

Ove l'Amministrazione, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.

In sede di confronto aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, compatibilmente con le 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 e dell'eventuale utilizzo della riduzione di orario di cui all'art. 44.

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

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

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

## **ART. 63**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA ED INFORTUNIO**

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

La parte datoriale è tenuta ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla Legge a partire dal primo giorno di malattia, inoltre, se la malattia è riconosciuta ed assistita dall'INPS, e l'infortunio dall'INAIL, la stessa è tenuta ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

a) il 100% della retribuzione globale sino al 365<sup>a</sup> giorno di assenza per malattia nell'arco di tre anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso. Si fa salva ogni eventuale modifica che potrà avvenire a livello legislativo o di accordi interconfederali in materia. Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve comunque essere superiore a quello che la lavoratrice ed il lavoratore 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. La parte datoriale può recedere dal rapporto allorquando la lavoratrice o 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<sup>a</sup> giorno di assenza per infortunio. La parte datoriale è tenuta ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL con conseguente obbligo della lavoratrice e del lavoratore di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a



quello che la lavoratrice ed 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'Amministrazione a recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte a titolo di retribuzione e contributi subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito. Per i lavoratori affetti da TBC si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

#### **ART.64**

### **ASSICURAZIONI ED INFORTUNI SUL LAVORO**

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

#### **ART. 65**

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

Per l'applicazione dei contenuti del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n.626 e sue modifiche e/o integrazioni riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro" e successive integrazioni e/o modificazioni, si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le Organizzazioni Sindacali e l'AVIS in data 23 settembre 1997.

Le Parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e la salvaguardia della salute psicofisica dei lavoratori sono essenziali per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro e quindi ritengono essenziali la necessità di prevenire e contrastare l'insorgere di azioni lesive della dignità e l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazione e di molestia.

Considerata la rilevanza, anche economica delle conseguenze del Mobbing, nelle more di una disciplina legislativa specifica in materia, le parti concordano sulla necessità di intervenire attivamente in merito e pertanto costituiscono una "Commissione Nazionale Paritetica sul Mobbing".

La Commissione sarà costituita da 3 rappresentanti indicati dalla Confederazione nazionale delle Misericordie d'Italia e 3 rappresentanti indicati dalle Oo.Ss. firmatarie del presente contratto e sarà presieduta a rotazione.

La Commissione perseguirà le finalità volte a:

Prevenire il fenomeno;

Dirimere le controversie e risolvere i casi pratici.

I costi e le spese sostenute per l'espletamento dell'attività della commissione saranno a totale carico: della Confederazione nazionale delle Misericordie d'Italia per l'attività di carattere generale; delle singole Misericordie di volta in volta interessate, per gli specifici casi, per la cui soluzione la Commissione sia stata investita.

Le parti, entro 2 mesi dalla sottoscrizione del Ccnl, nomineranno i propri rappresentanti i quali, entro due mesi dalla costituzione della commissione, stabiliranno il regolamento operativo della Commissione stessa.

#### **ART. 66**

### **SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE**

In attuazione dell'art. 24 della legge 5 Febbraio 1992 n.104 le singole AVIS valuteranno con le rappresentanze sindacali la fattibilità di progetti conformi alla normativa e finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche.

Nell'ambito delle compatibilità la possibile fattibilità dei singoli interventi dovrà essere realizzata entro 1 anno dalla concessione edilizia.

TABELLA ALLEGATO A)

Situazione al 31/12/2001			Nuovi inquadramenti dal 1.01.2004			Incrementi	
Livello	Salario annuo	Salario mensile	Livello	Salario annuo	Salario mens.	annuo	mensile
A1	11.539,30	961,61	A	14.041,66	1.170,14	2.502,36	208,53
A2	12.531,54	1.044,30	A	14.041,66	1.170,14	1.510,12	125,84
			A1	14.430,98	1.202,58		
A3	13.596,88	1.133,07	A2	14.810,31	1.234,19	1.213,43	101,12
			A3	15.036,29	1.253,02		
			A4	15.294,30	1.274,53		
			A5	15.556,74	1.296,40		
			B	15.173,64	1.264,47		
A4	14.448,20	1.204,02	B1	15.610,12	1.300,84	1.161,92	96,83
A5	14.873,92	1.239,49	B2	16.064,50	1.338,71	1.190,58	99,21
			B3	16.350,72	1.362,56		
			B4	16.690,99	1.390,92		
			B5	17.038,34	1.419,86		
			BS	15.722,16	1.310,18		
			BS1	16.212,17	1.351,01		
B1	15.478,79	1.289,90	BS2	16.692,53	1.391,04	1.213,74	101,15
B1BIS	15.866,53	1.322,21	BS3	17.034,00	1.419,50	1.167,47	97,29
			BS4	17.599,05	1.466,59		
			BS5	18.182,84	1.515,24		
			C	17.392,52	1.449,38		
B2	16.652,78	1.387,73	C1	17.932,09	1.494,34	1.279,31	106,61
B2BIS	16.945,17	1.412,10	C2	18.557,72	1.546,48	1.612,55	134,38
			C3	19.188,34	1.599,03		
			C4	20.115,69	1.676,31		
			C5	21.087,86	1.757,32		
C1	17.008,21	1.417,35	D	18.884,57	1.573,71	1.876,36	156,36
C1BIS	17.433,14	1.452,76	D	18.884,57	1.573,71	1.451,43	120,95
C2	18.039,34	1.503,28	D1	19.576,12	1.631,34	1.536,78	128,07
			D2	20.206,74	1.683,90		
			D3	20.832,37	1.736,03		
			D4	21.462,99	1.788,58		
			D5	22.107,21	1.842,27		
			D6	22.907,21	1.908,93		
			DS	20.365,59	1.697,13		
D1	19.381,10	1.615,09	DS1	21.164,37	1.763,70	1.783,27	148,61
			DS2	21.984,84	1.832,07		
			DS3	22.828,53	1.902,38		
			DS4	23.528,51	1.960,71		
			DS5	24.257,42	2.021,45		
			DS6	25.257,42	2.104,79		
D2	23.136,22	1.928,02					
D2BIS	25.074,92	2.089,58					
D3	30.457,39	2.538,12					
D3BIS	33.688,56	2.807,38					
D4	39.197,74	3.266,48					

## **TITOLO XII RETRIBUZIONE**

### **ART. 67**

#### **NUOVI INQUADRAMENTI E CONSEGUENTI RETRIBUZIONI**

Per l'anno 2002 il trattamento economico in godimento al 31.12.2001 viene incrementato, a decorrere dal 1.01.2002, del 4%.

A decorrere dal 1.01.2003, il trattamento economico in godimento al 31.12.2001, viene incrementato oltre che del 4% di cui al comma precedente, di un ulteriore incremento del 2,5%.

I benefici di cui ai commi precedenti per il biennio 2002-2003 sono comprensivi degli acconti, laddove corrisposti, in applicazione degli accordi del 14 febbraio 2003 e 23 gennaio 2004.

Dall'1.01.2004 il trattamento economico è quello previsto dalla tabella in ALLEGATO A).

### **ART. 68**

#### **RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'**

Si confermano gli importi in godimento corrisposti a titolo di anzianità.

### **ART. 69**

#### **LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO**

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare le 50 ore annue per dipendente. 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 struttura.

In tale contesto le parti potranno prevedere deroghe relative ai limiti individuali di cui al primo comma per le figure operanti a supporto degli organi direttivi dell'Associazione.

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato rispettivamente oltre le 36 ore settimanali o le 38 ore settimanali. Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

Il lavoro supplementare e straordinario può a richiesta della lavoratrice e del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo entro i successivi 90 gg. Ferma restando la facoltà di cui sopra il lavoro supplementare e quello straordinario saranno compensati da una quota oraria della retribuzione in atto 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. 48 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

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

### **ART. 70**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO CONSEGUENTE A PASSAGGIO ALLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE**

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

### **ART. 71**

#### **ASSEGNI FAMILIARI O AGGIUNTA DI FAMIGLIA**

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

### **ART.72**

#### **INDENNITA'**

Alla lavoratrice ed al lavoratore, ove ne ricorrano i requisiti, spettano le seguenti indennità lorde a partire da 1/1/2004:

- indennità per servizio notturno nella misura di € 2,74 per ora.
- Indennità per servizio festivo nella misura di € 17,82 per giornata (almeno 6 ore) e di € 8,91 da un minimo di tre e inferiore a 6 ore.
- Indennità di pronta disponibilità nella misura di € 21,00 per 12 ore

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

## **ART. 73**

### **CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE E RECLAMI SULLA BUSTA PAGA**

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

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

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

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

## **ART. 74**

### **TREDICESIMA MENSILITÀ**

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, composta dai valori tabellari conglobati come da inquadramento diviso dodici e dalla retribuzione individuale di anzianità, di cui all'art. 68.

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 personale ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.

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

## **ART. 75**

### **MENSA E VITTO**

Hanno diritto alla mensa tutte/i le dipendenti ed i dipendenti il cui orario di lavoro non preveda una interruzione superiore a 2 ore.

Il personale distaccato all'interno dell'ospedale fruirà, ove possibile, della struttura ospedaliera per il servizio mensa, utilizzando le apposite convenzioni stipulate dall'Amministrazione.

Gli Enti provvederanno, ove possibile, ad istituire il servizio di mensa o, in mancanza, a garantire l'esercizio del diritto con modalità sostitutive. Qualora tra le modalità sostitutive venisse individuato l'uso di un TICKET il valore facciale dello stesso viene definito in sede locale nell'ambito del rapporto tra le parti con un valore minimo di € 4,5.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e la interruzione va rilevata con i normali mezzi di controllo.

la dipendente ed il dipendente è tenuta/o a corrispondere il costo del pasto, fissato nella misura di € 1,00 per la durata del presente contratto, ove fruisca del servizio mensa.

## **ART. 76**

## **ABITI DI SERVIZIO**

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

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

Alle dipendenti ed ai dipendenti addette/i 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 e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

## **ART. 77**

### **MISSIONI E TRASFERTE**

Alle dipendenti ed ai dipendenti che per ragioni di servizio devono essere inviate/i fuori dalla sede di lavoro, spetta una

indennità di trasferta nella misura di € 12,00 per ogni 24 ore di assenza dalla sede (compreso il tempo occorrente per il viaggio). In caso di brevi trasferimenti l'indennità sarà proporzionata al numero di ore di assenza. Alle dipendenti ed ai dipendenti saranno inoltre rimborsate le spese vive sostenute e documentate sulla base di criteri concordati tra le parti in sede aziendale. Non viene riconosciuta alcuna indennità per trasferta inferiore a Km. 20 e con meno di 4 ore di assenza. Nel caso di utilizzo preventivamente autorizzato del mezzo proprio spetta un rimborso sulla base delle tariffe chilometriche ACI relative ad una percorrenza media annua di 20.000 Km e ad una cilindrata di 1300 cc.

## **ART. 78**

### **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

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

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

- 1) 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.71 al 30.12.72;
- 2) 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.72 al 29.11.73;
- 3) 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30.11.73 al 30.12.73;
- 4) 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.73.

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

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

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

Le voci che rientrano nel 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.

## **ART. 79**

## **PREMIO DI INCENTIVAZIONE**

A tutto il personale a partire dal 1° gennaio 2004 compete un premio di incentivazione di €. 500,00 annue lorde. Tale premio è ripartito per giornate di effettiva presenza con decorrenza mensile. Ai fini del computo delle presenze non incidono le giornate relative a ricovero ospedaliero documentato, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL. Eventuali condizioni alternative potranno essere mantenute previa trattative locali per quelle strutture che abbiano in atto specifiche convenzioni con Enti. Le quote economiche non corrisposte alle lavoratrici ed ai lavoratori in quanto relative a giorni di non presenza concorrono alla costituzione di un fondo da gestire in sede di contrattazione di secondo livello.

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

### **ART. 80**

#### **TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE**

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo della lavoratrice e del lavoratore, stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto, l'Organizzazione sindacale regionale o provinciale a cui la lavoratrice ed il lavoratore aderisce o a cui ha conferito mandato, potrà chiedere un incontro ai fini dell'esperimento del tentativo di conciliazione.

Entro 15 giorni dall'inoltro della richiesta si svolgerà la procedura nella sede stabilita in comune accordo. Ove il tentativo di conciliazione riuscisse, sarà formato processo verbale, sottoscritto dalle parti interessate e dai rappresentanti delle OO.SS. delle lavoratrici e dei lavoratori e della parte datoriale cui le parti aderiscono o a cui abbiano conferito il mandato, per la procedura di conciliazione.

Si applicano per il deposito del processo verbale di avvenuta conciliazione le disposizioni di cui all'art. 411 ultimo comma del Codice di procedura Civile (Legge 11 Agosto 1973 n. 533).

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

### **ART. 81**

#### **TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE PRESSO LA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE DELL'UFFICIO DEL LAVORO**

In caso di mancato accordo nel tentativo di conciliazione in sede sindacale, l'Organizzazione sindacale regionale e provinciale a cui il lavoratore aderisce o a cui abbia conferito il mandato potrà assistere il lavoratore interessato. Ove questo intenda promuovere un tentativo facoltativo di conciliazione presso l'Ufficio del Lavoro competente, ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 del Codice di procedura civile (Legge 11 Agosto 1973 n. 533).

### **ART. 82**

#### **CLAUSOLE COMPROMISSORIE ED ARBITRATO IRRITUALE**

1) Tutte le controversie che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo della lavoratrice e del lavoratore stabilito dalla Legge, dagli accordi e dal presente contratto, potranno essere decise da arbitrati rituali o da arbitrati irrituali, ferma restando in un caso come nell'altro la facoltà della lavoratrice e del lavoratore e della parte datoriale di adire l'Autorità Giudiziaria.

2) Per l'arbitrato rituale è esclusa la pronuncia degli arbitri secondo equità.

Sempre per l'arbitrato rituale gli arbitri donne e uomini in numero di tre saranno nominati come segue:

a) una o uno su nomina dell'Organizzazione Sindacale Territoriale a cui è iscritta/o la lavoratrice od il lavoratore o a cui abbia conferito il mandato;

b) una o uno nominata/o dall'Amministrazione;

c) una terza o un terzo nominata/o consensualmente dalle prime o dai primi. In caso di mancato accordo si svolgerà la procedura di cui al seguente n. 3.

3) Per l'arbitrato irrituale, gli arbitri donne e uomini saranno nominate/i come segue:

a) una o uno su nomina dell'Organizzazione Sindacale Territoriale a cui è iscritta/o la lavoratrice od il lavoratore o a cui abbia conferito il mandato.

b) una o uno nominata/o dall'Amministrazione;

c) una terza o un terzo, eventualmente, che potrà essere nominato dai due di cui sopra, soltanto in caso di disaccordo sulla decisione. Ove non si raggiungesse un accordo sulla nomina della terza arbitro o del terzo arbitro, le parti richiederanno la nomina della terza arbitro o del terzo arbitro ad un ordine professionale o alla Presidente o al Presidente del Tribunale;

d) la decisione dovrà essere emessa nel termine di 30 giorni dall'accettazione dell'incarico da parte delle arbitro e degli arbitri;

e) le spese dell'arbitrato e di compenso delle arbitro o degli arbitri saranno regolati dalle Amministrazioni e dalle OO.SS. che hanno nominato le stesse e gli stessi.

#### **ART. 83**

#### **FACOLTA' DELLE PARTI DI ADIRE ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA**

E' sempre fatta salva la facoltà delle parti di adire all'Autorità Giudiziaria senza esperire le procedure di cui ai punti 1-2-3 dell'art. 82.

#### **ART. 84**

#### **COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE**

L'AVIS e le OO.SS. firmatarie del CCNL per le dipendenti e i dipendenti dell'Associazione, concordano la costituzione della Commissione Paritetica Nazionale, con sede presso l'AVIS - Sede Nazionale - formata dai rappresentanti delle stesse con il compito di dirimere eventuali controversie interpretative derivanti dall'applicazione in sede di struttura dei diversi istituti contrattuali. Le due parti contraenti sono abilitate a chiedere, a mezzo di lettera raccomandata, la convocazione della Commissione Paritetica Nazionale che si riunirà entro 15 giorni dalla data della richiesta previo accordo con l'altra parte. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. L'eventuale accordo sull'interpretazione della norma sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto.

#### **NORMA PROGRAMMATICA**

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

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

Le parti concordano quindi di costituire, entro 1 mese dalla firma del presente CCNL, un gruppo di lavoro paritetico che potrà avvalersi dell'apporto di esperti competenti in materia.

#### **DECORRENZA E DURATA**

Il C.C.N.L. entra in vigore il 1° gennaio 2002 e scade il 31 dicembre 2005. Gli effetti normativi decorrono dal 1° gennaio 2002 e scadono il 31 dicembre 2005. Per quanto attiene gli effetti economici sono suddivisi in due bienni e gli stessi decorrono dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2003 per il primo biennio e dal 1° gennaio 2004 al 31 dicembre 2005 per il secondo biennio.

Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2004 al fine della definizione delle quote economiche relative al periodo 1° gennaio 2004 - 31 dicembre 2005.

#### **INDICE**

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

ART. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

ART. 2

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 3

INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

ART. 4

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

ART. 5

DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI

ART. 6

CONTRATTAZIONE

ART. 7

GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI  
ART. 8  
PARI OPPORTUNITA'  
ART. 9  
TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI  
CONDIZIONI PSICOFISICHE  
ART. 10  
TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI  
PORTATRICI E PORTATORI DI HANDICAP  
ART. 11  
ATTIVITA' DI VOLONTARIATO

### TITOLO III DIRITTI SINDACALI

ART. 12  
RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE  
ART. 13  
ASSEMBLEA  
ART. 14  
PERMESSI PER CARICHE SINDACALI  
ART. 15  
ASPETTATIVA SINDACALE  
ART. 16  
CONTRIBUTI SINDACALI

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

ART. 17  
  
ASSUNZIONE DEL PERSONALE  
ART. 18  
DOCUMENTI DI ASSUNZIONE  
ART. 19  
VISITE MEDICHE  
ART. 20  
PERIODO DI PROVA  
ART. 21  
RAPPORTI DI LAVORO PART-TIME  
ART. 22  
CONTRATTI DI INSERIMENTO – DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATA – DI FORMAZIONE  
LAVORO  
ART. 23  
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO  
ART. 24  
LAVORO TEMPORANEO  
ART. 25  
APPRENDISTATO  
  
ART. 26  
INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE  
SOCIALMENTE SVANTAGGIATE  
ART. 27  
PREAVVISO  
ART. 28  
RILASCIO DEI DOCUMENTI E DEL CERTIFICATO DI LAVORO  
ART. 29  
CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO  
ART. 30  
INDENNITA' IN CASO DI DECESSO  
ART. 31  
MOBILITA'  
ART. 32  
TRASFERIMENTO



## TITOLO V NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

ART. 33  
RITARDI ED ASSENZE  
ART. 34  
DOVERI DEL PERSONALE  
ART. 35  
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI  
ART. 36  
PATROCINIO LEGALE DELLE DIPENDENTI E DEI DIPENDENTI PER  
FATTI CONNESSI ALL'ESPLETAMENTO DEI COMPITI DI UFFICIO  
ART. 37  
RESPONSABILITA' CIVILE DELLE DIPENDENTI  
E DEI DIPENDENTI NEI RAPPORTI CON L'UTENZA  
ART. 38  
RITIRO PATENTE  
ART. 39  
COPERTURA ASSICURATIVA NELL'UTILIZZO  
DI MEZZI PROPRI DI TRASPORTO

## TITOLO VI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 40  
DECLARATORIA DELLE POSIZIONI ECONOMICHE  
E CONSEGUENTI INQUADRAMENTI  
  
ART. 40 BIS  
NORMA DI PROGRASSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA  
  
ART. 41  
MANSIONI E VARIAZIONI TEMPORANEE DELLE STESSE  
ART. 42  
CUMULO DELLE MANSIONI  
ART. 43  
PASSAGGIO AD ALTRA FUNZIONE PER INIDONEITA' FISICA

## TITOLO VII ORARIO DI LAVORO

ART. 44  
ORARIO DI LAVORO  
ART. 45  
RIPOSO SETTIMANALE  
ART. 46  
PAGA GIORNALIERA E ORARIA  
ART. 47  
PRONTA DISPONIBILITA'

## TITOLO VIII FESTIVITA' E FERIE

ART. 48  
FESTIVITA'  
ART. 49  
FERIE

## TITOLO IX PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

ART. 50  
PERMESSI E RECUPERI  
ART. 51  
CONGEDO MATRIMONIALE  
ART. 52  
TUTELA DELLA MATERNITA'  
ART. 53  
DONAZIONE SANGUE O SUOI COMPONENTI  
ART. 54  
CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI,

OBIEZIONE DI COSCIENZA IN SERVIZIO CIVILE  
ART. 55  
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA  
ART. 56  
PERMESSI PER GRAVI MOTIVI  
ART. 57  
PERMESSI PER LUTTO DI FAMIGLIA  
ART. 58  
TRATTAMENTO SPETTANTE ALLE LAVORATRICI  
ED AI LAVORATORI IN OCCASIONE DELLE ELEZIONI  
E/O REFERENDUM  
ART. 59  
PERMESSI PER CARICHE ELETTIVE

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

ART. 60  
DIRITTO ALLO STUDIO  
ART. 61  
CORSI FINALIZZATI  
ART. 62  
QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE,  
AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

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

ART. 63  
TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA ED INFORTUNIO  
ART. 64  
ASSICURAZIONI ED INFORTUNI SUL LAVORO  
ART. 65  
TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO  
ART. 66  
SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE

#### **TITOLO XII RETRIBUZIONE**

ART. 67  
INQUADRAMENTI E CONSEGUENTI RETRIBUZIONI (CON ALLEGATA TABELLA)

ART. 68  
RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'  
ART. 69  
LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO  
ART. 70  
TRATTAMENTO ECONOMICO CONSEGUENTE  
A PASSAGGIO ALLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE  
ART. 71  
ASSEGNI FAMILIARI O AGGIUNTA DI FAMIGLIA  
ART. 72  
INDENNITA'  
ART. 73  
CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE E RECLAMI SULLA BUSTA PAGA  
ART. 74  
TREDICESIMA MENSILITA'  
ART. 75  
MENZA E VITTO  
ART. 76  
ABITI DI SERVIZIO  
ART. 77  
MISSIONI E TRASFERTE  
ART. 78  
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO  
ART. 79  
PREMIO DI INCENTIVAZIONE

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

ART. 80

TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

ART. 81

TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE

PRESSO LA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE DELL'UFFICIO DEL LAVORO

ART. 82

CLAUSOLE COMPROMISSORIE ED ARBITRATO IRRITUALE

ART. 83

FACOLTA' DELLE PARTI DI ADIRE L'AUTORITA' GIUDIZIARIA

ART. 84

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

NORMA PROGRAMMATICA

DECORRENZA E DURATA