

Per il rinnovo del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori di Uneba si sono riuniti in data 9 e 10 dicembre 2019 le delegazioni trattanti di Uneba e FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, Fisascat-Cisl e Uil-Tucs.

Le parti hanno raggiunto l'intesa sull'ipotesi di rinnovo del CCNL per il triennio 2017/2019, allegata al presente verbale, che sarà sottoposta dalle OO.SS. alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le OO.SS. e Uneba si impegnano a sciogliere la riserva a seguito delle rispettive consultazioni al termine del mese di gennaio 2020.

I successivi testi costituiscono pertanto parte integrante del presente accordo e riguardano le seguenti materie:

- MINIMO RETRIBUTIVO MENSILE CONGLOBATO
- SFERA DI APPLICAZIONE
- ACCORDO DI APPLICAZIONE CONTRATTUALE
- CONDIZIONI DIMIGLIOR FAVORE
- LAVORO A TEMPO PARZIALE
- APPRENDISTATO
- UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO PER MOTIVI DI LAVORO
- SCATTI DI ANZIANITA'
- USO DELLA MENSA E DELL'ALLOGGIO
- REPERIBILITA'
- RICHIAMO IN SERVIZIO
- TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'
- DOVERI DEL PERSONALE
- RITARDI ED ASSENZE
- APPALTI E CAMBI DI GESTIONE
- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
- PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE
- PROCOLLO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA
- ASSISTENZA DOMICILIARE
- ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO
- ORARIO DI LAVORO
- BANCA ETICA SOLIDALE
- STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE
- DIVISE E INDUMENTI DI SERVIZIO
- CONTRIBUTO DI SERVIZIO STAMPA E DISTRIBUZIONE CONTRATTO DI LAVORO

Le parti si danno reciprocamente atto che in sede di stipula definitiva della presente intesa provvederanno alla correzione di eventuali refusi ed errori materiali.

Le parti sono fiduciose che, con il raggiungimento del presente accordo, le relazioni sindacali potranno ulteriormente consolidarsi per il prossimo futuro

Abano Terme (Pd) 10/12/2019

FPL
P. P. P.

UIL Tucs
P. P. P.

FP-CGIL
FP-CISL
FISASCAT-CISL

Titolo I

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica a tutte le dipendenti ed ai dipendenti di Associazioni, Fondazioni ed altre Iniziative Organizzate, operanti nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo nonché a tutti gli altri Enti di assistenza e beneficenza aderenti all'UNEBA, le ex IPAB,

Per iniziative operanti nel settore socio-sanitario le parti intendono riferirsi a quelle rientranti nell'area di cui al D.P.C.M 29 novembre 2001, alleg. 1.C, e successive modificazioni ed integrazioni.

Per Associazioni ed iniziative Organizzate si intendono i seguenti soggetti:

- Enti e Congregazioni Religiose, enti ecclesiastici civilmente riconosciuti, Organismi Diocesani, Fondazioni, Associazioni con o senza personalità giuridica;
- Cooperative, Privati;
- Federazioni o Consorzi tra i soggetti sopra descritti ivi compresi gli enti del terzo settore.

A titolo esemplificativo e non esaustivo ricadono nella sfera di applicazione del presente contratto le seguenti iniziative:

- servizi per soggetti in stato di disagio sociale e/o economico, comunque denominati (Comunità di accoglienza, Centri di assistenza, ecc.);
- servizi per tossicodipendenti o alcool dipendenti, comunque denominati;
- servizi per minori comunque denominati (Istituti educativo - assistenziali, Comunità alloggio, Gruppi di famiglia, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per persone con disabilità comunque denominati (Istituti assistenziali, Centri per la riabilitazione, Istituti psico-medico-pedagogici, Centri socio-educativi, Comunità alloggio, residenze sanitarie assistenziali, assistenza domiciliare, Centri diurni disabili, Residenze sanitarie disabili, ecc.);
- servizi per anziani autosufficienti e/o parzialmente autosufficienti comunque denominati (Case di riposo, Residence, Case-albergo, Centri diurni, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per anziani non autosufficienti, comunque denominati (Case protette, Residenze sanitarie assistenziali, Centri diurni integrati, Assistenza domiciliare integrata, ecc.);
- consultori familiari
- servizi per la cronicità;
- servizi per la ludopatia;
- attività connesse e/o accessorie ai servizi sopra citati.

È escluso dal presente accordo il personale religioso e di volontariato i cui rapporti giuridici sono regolati da apposite convenzioni.

Per il personale religioso che non presti opera volontaria e che operi nell'ambito di Istituzioni terze rispetto all'Ordine o Congregazione di appartenenza, vengono stipulate tra le parti interessate convenzioni le cui norme, ivi comprese quelle sul trattamento economico, sostituiscono a tutti gli effetti il presente contratto ai sensi della L. 3 maggio 1956 n. 392 e dell'art. 1 del DL 30 dicembre 1987 n. 536 convertito con modificazioni nella L. 29 febbraio 1988 n. 48.

Le parti firmatarie riconoscono per le realtà aderenti all'UNEBA il presente CCNL come unico contratto da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo e si impegnano ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio

nazionale.

Inscindibilità del contratto.

Le norme del presente contratto devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine correlate e inscindibili tra di loro. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro costituisce l'unico contratto in vigore tra le parti e per tutti i soggetti destinatari di cui al presente articolo, nonché per quelle ulteriori realtà che intendono applicarlo.

Nel confermare l'esclusiva dei rapporti contrattuali per le dipendenti ed i dipendenti delle istituzioni ricomprese nel presente CCNL le parti stipulanti il presente accordo si impegnano a favorire corrette e costruttive relazioni a tutti i livelli anche al fine di realizzare la migliore gestione ed il più puntuale rispetto del presente contratto.

Per facilitare l'applicazione del presente CCNL anche nelle situazioni in cui esso non è ancora operante, verranno concordati specifici accordi regionali e aziendali, in assenza dei quali verrà applicato l'accordo nazionale di cui all'art. 5 del presente CCNL.

Detti accordi individuano i criteri e le modalità a cui attenersi nella fase di applicazione del presente CCNL.

Art. 21 [DP-D-API]

Lavoro a tempo parziale

Ai sensi e per gli effetti del d.lgs 81/2015 e smi il lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che indeterminato, è caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui siano tenuti la lavoratrice o il lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello stabilito dall'art.49.

A) Principi generali

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

- Favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- Favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto alle esigenze di servizio e per rispondere alle necessità organizzative e di continuità assistenziale nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;
- Dare risposta, tenendo conto delle necessità organizzative delle strutture, alle esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori.

La prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Viene fatto salvo il principio per cui il lavoratore a tempo parziale gode degli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori part-time sarà rapportato all'entità della prestazione lavorativa con criteri di proporzionalità.

C) Adempimenti formali

Il contratto a tempo parziale dev'essere stipulato per iscritto e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'art.16 per le nuove assunzioni, una puntuale indicazione della durata e della collocazione temporale della prestazione lavorativa, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno; quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al paragrafo precedente può avvenire anche mediante il rinvio a turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite.

D) Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Per i dipendenti a tempo indeterminato la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sarà disciplinata secondo i seguenti principi:

1. volontarietà di entrambe le parti;
2. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze del servizio e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
3. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza, che ne abbiano fatto richiesta, rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni e viceversa;
4. applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la misura del rapporto stesso.

E) Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Ai sensi dell'art. 8 comma 3 D.Lgs. n.81/2015, il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita o conservative, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

F) Diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

1. Ai sensi dell'art. 8 comma 4 D.Lgs n.81/2015 in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli, o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 della l. 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. In caso di richiesta del lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della l.104/1992 è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 22
Apprendistato

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

Gli Enti potranno assumere personale con contratto di apprendistato nel rispetto del D.lgs. 81/2015. L'apprendistato avrà come fine l'acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze utili alla copertura della mansione a cui è destinato.

Ammissibilità

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale. Esso sarà pertanto ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese tra i livelli 2° e 6° compresi del piano di inquadramento e classificazione previsto all'art.36 del presente CCNL.

Il contratto di apprendistato è escluso per i seguenti profili professionali:

- Infermiere
- Ostetrica
- Fisioterapista
- Logopedista
- Psicomotricista
- Medico
- Psicologo
- Educatore
- Assistente sociale

I percorsi formativi relativi ai profili professionali sono allegati al presente contratto di cui fanno parte integrante (All.)

Requisiti del contratto

Per la stipula del contratto di apprendistato è richiesta la forma scritta.

Nell'atto scritto devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato.

Il piano formativo individuale potrà essere definito e consegnato al lavoratore entro i trenta giorni successivi alla stipula del contratto.

Numero degli apprendisti in rapporto alle prosecuzioni del rapporto di lavoro dei precedenti apprendisti.

Gli Enti non potranno assumere nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti.

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

Durante il periodo di apprendistato si potrà prevedere un periodo di prova.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro potrà assumere non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze qualificate in servizio a tempo indeterminato presso il medesimo datore di lavoro. Il rapporto non potrà superare il 100% per i datori di lavoro che occupino un numero di lavoratori fino a 9 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze

Le ore supplementari e/o straordinarie di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella Banca - Ore prevista all'art.65, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.

H) Clausole elastiche

Le parti possono pattuire, per iscritto secondo quanto previsto dalle norme di legge, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

Salvo diverse previsioni al secondo livello contrattuale, l'applicazione della clausola elastica può avvenire, di norma, con un preavviso non inferiore a un giorno.

Il compenso dovuto alla lavoratrice e/o al lavoratore, nel caso di applicazione della clausola elastica derivante da richiesta del datore di lavoro, viene determinato applicando la maggiorazione del 6% sulla retribuzione oraria per le ore di effettivo spostamento della collocazione della prestazione lavorativa e applicando la maggiorazione complessiva del 36% sulla retribuzione oraria per le ore di effettivo aumento della durata della prestazione lavorativa.

La distribuzione del lavoro a tempo parziale secondo programmazione a turni, nonché la modifica preventiva della programmazione a turni, escludono l'applicazione delle previsioni contrattuali e legali in materia di clausole elastiche.

I) Revoca delle clausole elastiche

Qualora lavoratori assunti a tempo parziale abbiano concordato nel contratto individuale di lavoro clausole elastiche o flessibili all'atto dell'assunzione o successivamente, essi avranno facoltà durante il rapporto di lavoro di chiedere l'eliminazione ovvero la modifica di tali clausole, anche facendosi assistere dalle RSU o RSA costituite nell'Ente o da rappresentanti di associazioni sindacali territoriali.

La predetta facoltà spetterà al ricorrere delle seguenti condizioni:

- Lavoratori affetti da gravi patologie cronico degenerative ingrossanti, oncologiche anche per gli effetti invalidanti delle terapie salvavita per i quali sia certificata una ridotta capacità lavorativa da parte dei servizi sanitari competenti per territorio;

- Lavoratori con situazioni di gravi patologie cronico degenerative ingrossanti, oncologiche a carico di coniuge, figli e genitori anche se non conviventi;

- Lavoratori con figli conviventi fino a 13 anni di età o senza limiti di età qualora con disabilità ai sensi dell'art. 3 L. 5 febbraio 1992 n. 104;

- Lavoratori studenti ai sensi dell'art. 10 L. 20.5.70 n. 300;

La sospensione delle clausole elastiche o flessibili opererà per tutto il periodo durante il quale sussistono le particolari condizioni sopra descritte.

Il lavoratore può altresì recedere dal consenso dato alla clausola elastica a fronte di necessità derivanti da esecuzione della prestazione prevista da un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale, dalla costituzione di un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale, dalla paternità o dalla maternità nei primi 36 mesi di vita del figlio naturale o adottivo.

4) Le parti potranno altresì concordare in presenza di comprovate e documentate esigenze personali del lavoratore la sospensione delle clausole elastiche

Il rifiuto del lavoratore di prestare lavoro supplementare e/o straordinario o di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

L) Computabilità

Ai fini di qualsiasi normativa, ivi compresa quella del Titolo III del presente C.C.N.L., i lavoratori e le lavoratrici part-time di qualsiasi tipo verranno conteggiati nell'organico dell'Ente in proporzione all'orario previsto dal contratto individuale, salvo esplicite previsioni di diverso ordine

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

- 
3. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito delle attività della medesima Istituzione.
 4. il lavoratore può chiedere per una sola volta in luogo del congedo parentale la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta. Decorso il periodo del congedo, il lavoratore riprende il normale orario di lavoro individuale.
 5. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro valuterà le domande dei lavoratori aventi diritto di precedenza con le RSU/RSA o in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del ccnl.
 6. Al di fuori dei casi di cui alle lettere precedenti, l'Istituzione, al momento in cui procederà a nuove conversioni di rapporti da tempo pieno a part-time, terrà in particolare considerazione le richieste di trasformazione, avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti circostanze, indicate secondo valori decrescenti di priorità:
 7. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà;
 8. l'istituzione favorisce la possibilità di passaggio a part-time per il personale femminile al rientro della maternità per un periodo predeterminato, fino al compimento di tre anni del bambino;
 9. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
 10. assistenza diretta e continuativa, nei confronti di figlio di età non superiore a 3 anni;
 11. situazione dei dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo.
 12. Particolari e comprovate esigenze di carattere familiare e personale
 13. Coloro che debbano seguire terapie mediche a carattere continuativo ovvero terapie di recupero per tossicodipendenza, alcolodipendenza e disturbi alimentari preventivamente certificati secondo programmi di recupero predisposti da strutture sanitarie accreditate e per la durata del progetto di recupero stesso.

Dalla presentazione delle domande, l'Istituzione si pronuncerà, di norma, entro 60 giorni.

Le lavoratrici e i lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere, di norma, la propria opzione per iscritto entro 15 giorni dalla richiesta di fabbisogno espresso dall'Istituzione.

In materia di trasformazione del rapporto di lavoro e di diritti di precedenza trovano comunque applicazione le disposizioni normative vigenti, in particolare quanto previsto dall'art. 8, D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

G) Lavoro supplementare e straordinario, clausole elastiche

Il ricorso al lavoro supplementare, straordinario ed alle clausole flessibili ed elastiche previste dalla normativa vigente sarà subordinato di volta in volta, per le corrispondenti fattispecie, alle seguenti condizioni:

- Lavoro supplementare

Sussistenza di esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza.

Gli Enti potranno richiedere prestazioni di lavoro supplementare entro il limite delle ore mensili fino al tempo pieno ed entro il limite massimo individuale di 150 ore annue.

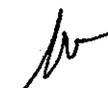
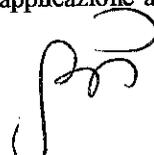
Le prestazioni in aggiunta a quelle inizialmente pattuite nel contratto individuale e fino al raggiungimento del tempo pieno saranno compensate con quote orarie ordinarie maggiorate di una percentuale pari al 36%. Tale percentuale è comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima, quattordicesima e trattamento di fine rapporto.

I lavoratori che si trovino nelle condizioni elencate al precedente punto F) non saranno obbligati a prestare lavoro supplementare.

- Lavoro straordinario

Stesse condizioni e stessi limiti previsti per il tempo pieno, proporzionalmente ridotti secondo la percentuale d'orario svolta.

Il compenso per lavoro straordinario avverrà con l'applicazione alla ordinaria retribuzione oraria delle maggiorazioni previste all'art. 51.



qualificati o specializzati o che comunque ne abbia un numero inferiore a 3 potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.lgs. 81/2015, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Periodo di prova

Il periodo di prova dell'apprendista dovrà risultare da atto scritto, e la sua durata sarà pari a quella previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento. Durante il periodo di prova sussiste il reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Riconoscimento di precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato eventualmente effettuato presso altri datori di lavoro sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento e il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, secondo quanto risulterà dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata. Al termine del periodo di apprendistato, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà attribuito il livello di inquadramento corrispondente alla qualifica conseguita.

Obblighi del datore di lavoro

L'Ente datore di lavoro avrà l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica prevista;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- c) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna ai singoli Enti, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
- d) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

Gli Enti daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista dovrà:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme diramate mediante regolamento interno.

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

Trattamento normativo

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

Le ore di insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro.

Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, nonché in caso di congedo parentale di cui al D. Lgs 26 marzo 2001 n.151.

Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione degli scatti di anzianità previsti dall'art.48 del presente contratto; detto periodo è considerato utile ai fini della decorrenza del periodo di cui all'art. 78 del presente contratto.

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.lgs.8 aprile 2003 n. 66, pertanto essi potranno prestare lavoro straordinario e svolgere attività anche in orario notturno, festivo e festivo-notturno.

Trattamento economico

Il trattamento economico per gli apprendisti consisterà in una percentuale rispetto al minimo contrattuale mensile conglobato previsto all'art.42 del presente CCNL, con riferimento al livello di inquadramento della qualifica per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:

• Per contratti di durata fino a 18 mesi:

- dal 1° al 9° mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal 10° al 18° mese: 90 % della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

• Per contratti di durata fino a 24 mesi:

- dal 1° al 12° mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal 13° al 24° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

• Per contratti di durata fino a 36 mesi:

- dal 1° al 18° mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal 19° al 36° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

Alla fine dell'apprendistato l'inquadramento e la retribuzione saranno quelli corrispondenti alla qualifica eventualmente conseguita.

Malattia

In caso di assenza per malattia durante il periodo di apprendistato, l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla vigente legislazione previdenziale, allo stesso trattamento a carico dell'Ente riservato al personale qualificato.

La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Durante il periodo di prova, in caso di malattia, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato avrà una durata minima di 18 mesi con esclusione delle attività stagionali, e si estinguerà in relazione alle qualifiche da conseguire secondo alle seguenti scadenze:

- 36 mesi: Liv. 2 – 3S – 3;
- 24 mesi: Liv. 4S – 4;
- 18 mesi: Liv. 5S – 5 – 6.

Nota a verbale:

La durata del contratto instaurato nei confronti degli operatori sociosanitari di livello 4S viene ridotta a 18 mesi con la seguente progressione retributiva:

- dal 1° al 9° mese: 85%



- dal 10° al 18° mese: 90%

Estinzione del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estinguerà:

- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., ossia previo preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;
- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi sia attraverso modalità di formazione interna, anche mediante affiancamento, sia attraverso la formazione esterna, in ogni caso con l'obiettivo dell'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le competenze da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo alle conoscenze e competenze possedute in ingresso.

La "formazione interna"

In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante dal d. lgs 81/2015, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.

Le parti inoltre individuano la durata – intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione – e le modalità di erogazione della formazione stessa, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente CCNL, che costituiscono parte integrante dello stesso.

Tutor aziendale

All'apprendista, nel corso del contratto di apprendistato, dovrà essere garantita la presenza di un tutor aziendale.

Il predetto tutor avrà il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

Nelle strutture con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro delegherà tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle strutture fino a 15 dipendenti la funzione di tutor potrà essere svolta direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.

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

Durata della formazione

L'impegno formativo dell'apprendista consisterà in un monte ore di formazione interna o esterna, secondo quanto definito dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente CCNL, che costituiscono parte integrante dello stesso.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

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

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

Contenuti e modalità di erogazione della formazione

Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.

Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali, e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia del servizio
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

Qualora le Regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà dell'Ente procedere direttamente alla erogazione della formazione.

I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i servizi di settore ed il contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale.

Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento della qualifica.

La formazione svolta dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo, in mancanza su appositi supporti informatici o su fogli firma.

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato professionalizzante, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 33 [definito]
Utilizzo del mezzo proprio per ragioni di servizio

L'utilizzo del proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio sarà effettuato in situazioni contingenti che si determinassero in relazione a bisogni dell'utenza. Negli altri casi, sarà soggetto al principio della consensualità. In ogni caso andrà garantita da parte dell'Ente la copertura dei rischi. Per i relativi rimborsi e per ulteriori integrazioni inerenti la copertura dei rischi si demanda al secondo livello di contrattazione. Resta inteso che in mancanza di accordi al secondo livello si farà riferimento alle tabelle chilometriche ACI.

Art. 42 (definitivo)

Minimo retributivo mensile conglobato

I minimi retributivi mensili conglobati nazionali sono quelli contenuti nella seguente Tabella A secondo le decorrenze indicate:

Tabella A – minimi retributivi mensili nazionali

Livello	Retribuzione	Retribuzione
	dal 01.01.20	dal 01.12.20
Quadro	1797,16	1837,16
1°	1690,17	1727,79
2°	1593,90	1629,38
3° S	1476,21	1509,07
3°	1422,73	1454,40
4° S	1347,86	1377,86
4°	1305,08	1334,12
5° S	1283,70	1312,27
5°	1251,58	1279,44
6° S	1219,51	1246,65
6°	1187,40	1213,83
7°	1101,82	1126,34

Gli importi di cui sopra andranno in vigore dal 1.1.2020 e saranno corrisposti al personale in forza alla data fissata dalle varie decorrenze.

Le somme di cui sopra si intendono riferite al tempo pieno e pertanto verranno riproporzionate per i lavoratori a tempo parziale secondo quanto previsto dal presente C.c.n.l.

Elemento di Garanzia

Premesso

- che il secondo livello di contrattazione è quello nel quale la dignità del lavoro e delle persone assume connotati sempre più soggettivi ed è, dunque, il terreno sul quale si è chiamati a costruire i nessi di coerenza tra le tutele generali acquisite dalla contrattazione collettiva e la storia quotidiana delle donne e degli uomini vissuta sul luogo del lavoro
- che tale ambito può diventare una leva sulla quale agire per produrre le necessarie innovazioni nei processi del lavoro e degli Enti stessi, non va sprecata questa occasione che rappresenta una opportunità anche per traguardare nuovi livelli di relazioni, come quelli legati alla partecipazione, che non può essere relegata a semplice formalità comunicativa
- che nel settore socio-assistenziale le singole Regioni hanno a tutt'oggi una propria autonomia normativa per cui risulta necessario adeguare il contratto collettivo di lavoro a tale realtà.

Stante tali premesse e al fine di dare consistenza alla contrattazione di secondo livello, le Parti stabiliscono che in aggiunta alla retribuzione di cui alla tabella A venga erogato un istituto retributivo denominato Elemento di Garanzia pari a € 30,00 mensili così suddivisi:

quota A pari a € 20,00 mensili
quota B pari a € 10,00 mensili.

La somma delle quote A e B di detto elemento di garanzia sarà esigibile solo a seguito di apposito Accordo tra le Parti che dovrà intervenire entro il 31.12.2021 e che potranno definirne le modalità, i tempi e le condizioni di erogazione, utili anche ai fini della produttività assoggettabile agli sgravi fiscali e contributivi come previsti dalla normativa vigente. Detto Elemento di garanzia continuerà ad essere erogato sino alla naturale scadenza dell'accordo stesso ed in ogni caso non oltre la firma del prossimo rinnovo contrattuale. In tal caso la quota A andrà a costituire tabellare nazionale.

Al pari, nel caso in cui l'accordo di secondo livello cessi i suoi effetti per scadenza naturale o qualsivoglia altro motivo, e tale data di cessazione intervenga in un periodo compreso fra il 01.01.2022 e la data del prossimo rinnovo contrattuale la quota A costituirà incremento tabellare base riparametrato come da tabella B contestualmente alla scadenza dell'accordo.

Le somme di cui al presente paragrafo si intendono riferite al tempo pieno e pertanto verranno riproporzionate per i lavoratori a tempo parziale secondo quanto previsto dal presente C.c.n.l.

Clausola di garanzia

In caso di mancato accordo di secondo livello non intervenuto entro il 31.12.2021, la quota A, pari a € 20,00 mensili, costituirà incremento tabellare base riparametrato come da tabella B:

Tabella B valore mensile complessivo

Livello	Retribuzione
Quadro	1863,82
1°	1752,87
2°	1653,03
3° S	1530,98
3°	1475,51
4° S	1397,86
4°	1353,49
5° S	1331,32
5°	1298,01
6° S	1264,74
6°	1231,45
7°	1142,69

Norma transitoria

Le parti si incontreranno a settembre 2020 per monitorare lo stato delle trattative a livello territoriale relative all'elemento di garanzia.

Indennità di funzione.

Alla categoria Quadri verrà corrisposta mensilmente, per 14 mensilità, una indennità di funzioni pari a €. 100,00 mensili lorde, valide ad ogni effetto di legge e di contratto.

Salario accessorio per funzioni di coordinamento.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori ai quali vengano formalmente attribuite per iscritto anche pro-tempore la funzione di coordinamento di figure professionali di pari e/o inferiore livello, anche per effetto di norme legislative o regolamentari regionali o nazionali, verrà riconosciuto un salario accessorio di € 41,32 mensili lorde per 14 mensilità, valide ad ogni effetto di legge e di contratto, per tutta la durata dell'incarico. Eventuali erogazioni in atto allo stesso titolo assorbiranno, fino a concorrenza, il salario accessorio di cui sopra.

Una tantum

Al personale in forza al 01.02.2021 che abbia superato il periodo di prova, verrà riconosciuta con la retribuzione del mese di febbraio 2021 una somma forfettaria omnicomprensiva a titolo di "una tantum" secondo gli importi di cui alla seguente tabella C.

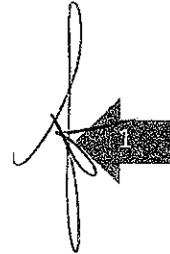
Livello	una tantum
Quadro	133,33
1°	125,40
2°	118,25
3° S	109,52
3°	105,55
4° S	100,00
4°	96,83
5° S	95,24
5°	92,86
6° S	90,48
6°	88,10
7°	81,75

Detta "una tantum" sarà riproporzionata all'orario di lavoro concordato con il singolo lavoratore e sarà corrisposta in unica trance

E.R.M.T.

E' fatto salvo il trattamento già riconosciuto da ciascun ente o istituzione ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 42 paragrafo 4 (elemento retributivo mensile territoriale ERMT) di cui al ccnl 2010-2012.

art. 47 (definitivo)
Scatti di anzianità



Alle lavoratrici ed ai lavoratori per i periodi successivi alla loro assunzione, spettano scatti triennali di anzianità per l'attività svolta presso la stessa Istituzione, fino ad un massimo di 10 (dieci) scatti. Gli importi mensili degli scatti sino al 31.12.2019 rimangono i seguenti:

Quadri	€.: 34,09
1	€.: 32,54
2	€.: 30,99
3 super	€.: 29,95
3	€.: 28,92
4 super	€.: 28,41
4	€.: 27,89
5 super	€.: 27,37
5	€.: 26,86
6 super	€.: 26,34
6	€.: 25,82
7	€.: 24,27

Norma transitoria

Le Parti, in considerazione della particolare situazione in cui versa il settore, concordano di applicare quanto di seguito:

a far data dal 01.06.2020 e sino al 31.12.2022, viene sospesa l'anzianità relativa alla maturazione degli scatti di cui al presente articolo.

Relativamente al personale neoassunto si continua a far riferimento a quanto previsto dall'art.78.

Art. 48 (definitivo)
Uso della mensa e dell'alloggio

Nelle sedi ove esiste il servizio di somministrazione dei pasti e/o la disponibilità dell'alloggio, il personale che ne usufruisce è tenuto a rimborsare gli importi corrispettivi.

In ogni caso l'importo non può essere inferiore ad € 1,60 per ciascun pasto e non superiore a quanto stabilito al secondo livello di contrattazione, ed ad € 23,00 mensili per l'alloggio.

Potrà usufruire della somministrazione dei pasti soltanto il personale in servizio e in turno. Il vitto e l'alloggio non costituiscono ad alcun titolo elemento della retribuzione.

© 2012 Microsoft Corporation. Tutti i diritti sono riservati. Microsoft, Windows, Office e Word sono marchi registrati di Microsoft Corporation negli Stati Uniti e in altri paesi.



Art. 55 Reperibilità (definitivo)

Pur con carattere di eccezionalità, è possibile prevedere per taluni servizi l'obbligo della reperibilità dei lavoratori.

La reperibilità consiste per la lavoratrice o il lavoratore nel porsi, al di fuori del proprio orario di lavoro, nella condizione di essere prontamente rintracciati, in modo tale da raggiungere nel più breve lasso di tempo il posto ove intervenire.

Reperibilità

La reperibilità sarà soggetta a queste caratteristiche:

1. potrà avere una durata massima individuale di 96 ore mensili
2. non potrà essere svolta per più di 8 volte nel mese.
3. darà diritto ad un compenso orario non inferiore a € 1,00 e non superiore a € 2,00.
4. ogni turno di reperibilità non potrà avere durata inferiore alle 4 ore e di norma non potrà superare le 12 ore consecutive.



E' demandata alla contrattazione di secondo livello, in relazione alle caratteristiche tecnico-organizzative delle strutture, la individuazione dei servizi, il trattamento economico ed i periodi di reperibilità.

Servizio passivo notturno

Nel caso in cui alla lavoratrice o al lavoratore sia richiesto la presenza all'interno della struttura per il servizio passivo notturno:

- e' data la possibilità di dormire
- andrà programmato fra la direzione ed i lavoratori interessati, sentite le oo.ss.,
- e' retribuito nella misura di € 20,66 per notte in aggiunta alla normale retribuzione mensile,
- non concorre alla determinazione del monte orario settimanale contrattuale delle 38 ore
- ove non venga richiesta prestazione lavorativa non interrompe il recupero psico-fisico, anche ai sensi di quanto previsto dall' art. 17 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e smi.

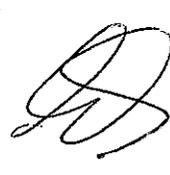
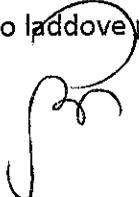


Per alcuni servizi può essere richiesta la presenza nel posto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore anche durante il servizio passivo notturno previsto nella fascia 22.00-06.00, per lo più ai fini di supervisione e, in caso di necessità, di pronto intervento.

Per tale servizio sarà onere dell'Ente fornire al lavoratore la possibilità di dormire nel luogo di lavoro anche al fine di consentirgli un recupero psico-fisico adeguato.

Proprio perché avente queste caratteristiche detto servizio passivo notturno:

- andrà contenuto, di norma, entro 10 volte al mese, salvo casi particolari connessi alle dimensioni della struttura ed alla sua organizzazione (es. comunità alloggio, gruppi-famiglia, ecc.),
 - non concorre alla determinazione del monte orario settimanale contrattuale delle 38 ore,
 - non interrompe il recupero psico-fisico, anche ai sensi di quanto previsto dall' art. 17 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e smi,
 - non è sostitutivo del lavoro notturno laddove previsto,
- 



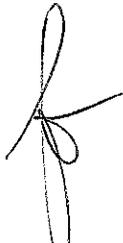
- darà diritto ad un compenso forfettario in € 20,66 per notte in aggiunta alla normale retribuzione.

Nel caso in cui i lavoratori o le lavoratrici fossero chiamati ad intervenire attivamente a seguito di necessità intervenuta durante il servizio notturno, le ore di servizio prestate saranno retribuite come lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 51. La prestazione costituisce a tutti gli effetti orario di lavoro.

**Art. 56 [definitivo]
Richiamo in servizio**

Si ha richiamo in servizio quando, per motivazioni organizzative legate alla continuità del servizio, la lavoratrice o il lavoratore che si trovano in riposo, vengono richiamati ad effettuare una prestazione lavorativa con un preavviso non superiore a 24 ore.

Nel caso in cui la prestazione richiesta abbia luogo, il richiamo sarà compensato forfetariamente con un'indennità di € 6,00 o secondo quanto concordato al secondo livello di contrattazione. La prestazione darà luogo a quanto previsto dall'art. 51.



Art. 61 (definitivo)
Tutela della maternità e della paternità

Le lavoratrici gestanti hanno diritto di assentarsi dal lavoro per l'esecuzione di esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche senza decurtazione della retribuzione qualora coincidenti con l'orario di lavoro, ai sensi del D. Lgs. 23.11.1996 n. 645 e successive integrazioni o modifiche. Di tali esami dovrà essere prodotta all' Ente datore di lavoro idonea documentazione giustificativa.

Le lavoratrici in stato di gravidanza non potranno essere adibite al trasporto e sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui al D.P.R. 25 novembre 1976 n.1026 e successivi aggiornamenti.

La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.Lgs. 26.3.2001 n.151e s.m.i.

Congedo di maternità obbligatorio.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice non potrà essere adibita ad attività lavorativa per la durata complessiva di cinque mesi a cavallo del parto ovvero due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza e tre mesi dopo il parto. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, nel rispetto delle normative in materia, la lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro un mese prima la data presunta del parto e durante i quattro mesi successivi ad esso ovvero nei cinque mesi successivi al parto previa specifica autorizzazione da parte del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, avallato dal medico competente ai sensi del D.Lgs.9 aprile 2008 n.81, che attesti l'assenza di rischi per la madre e per il nascituro.

La lavoratrice ha altresì l'obbligo di assentarsi dal lavoro nel periodo intercorrente tra la data presunta del parto come sopra certificata ed il parto effettivo.

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 periodo di astensione la lavoratrice dovrà consegnare all' Ente datore di lavoro il certificato medico contenente la data presunta del parto.

Entro 30 giorni dopo il parto la lavoratrice madre dovrà consegnare il certificato di nascita.

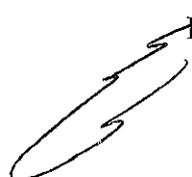
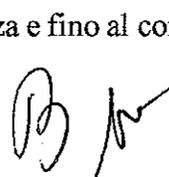
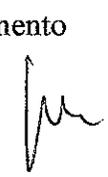
Tali norme si applicano anche alla madre adottiva o affidataria, tenuto conto dell'effettivo ingresso del minore in famiglia, secondo quanto previsto dalle norme di legge in materia.

Congedo di paternità obbligatorio: Il padre lavoratore naturale, adottivo o affidatario, avrà diritto di usufruire di un congedo obbligatorio pari a 5 giorni, fruibili entro il 5° mese di vita del bambino o dall'effettivo ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento e quindi, anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Il numero dei giorni sarà aumentato sulla base delle disposizioni di legge nazionale in applicazione della recente Direttiva europea.

Trattamento economico. Per tutto il periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice percepirà l'indennità giornaliera a carico dell'Istituto previdenziale. Il congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. Per il medesimo periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice avrà diritto a percepire dall' Istituzione la 13.ma mensilità limitatamente all' aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di cui all' art. 41. 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.

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 e successive modificazioni. Inoltre le lavoratrici/lavoratori di cui al presente articolo non sono tenuti alla reperibilità notturna di cui all'art.55.

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. 71, calcolata sulla base della retribuzione di fatto in godimento. 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 alle procedure di cui all'art. 55 dlgs n°151/2015.

Congedo parentale. Per ogni figlio, entro i suoi primi dodici 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 non inferiore 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. Salvo i casi di oggettiva e comprovata impossibilità o urgenza, il congedo parentale deve essere richiesto con un preavviso minimo di quindici giorni lavorativi.

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

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in ore, giornate o mesi).

Per la fruizione del congedo parentale su base oraria si rinvia alle norme di legge, salvo diverse disposizioni stabilite nella contrattazione di 2 livello.

Per l'esercizio del congedo, continuativo o frazionato, la madre lavoratrice o in alternativa il padre, devono preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità o urgenza, l'Ente datore di lavoro con 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 sei anni del bambino e per un periodo di astensione complessivo tra i genitori non superiore a 6 mesi.

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. Dagli 8 anni e un giorno ai dodici anni del bambino il congedo non è indennizzato.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio con esclusione degli effetti sulle ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

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 considerati lavorativi a tutti gli effetti.

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 retribuzione ma con computo dell'assenza nell'anzianità di servizio, 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. 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.

Figli con disabilità grave

Ai genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità minori di tre anni spettano in alternativa:

- i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;
- prolungamento del congedo parentale con diritto per tutto il periodo ad un'indennità pari al 30% della retribuzione. Il prolungamento può essere usufruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito. I giorni fruiti a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni, da godere entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino. **I genitori adottivi e affidatari** possono fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo fino a tre anni, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, **nei primi dodici anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia** del minore

1

riconosciuto disabile in situazione di gravità, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

- permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero di lavoro: 2 ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore.

Ai genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra i tre e i dodici anni di vita e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità che abbiano compiuto i tre anni di età ed entro dodici anni dall' ingresso in famiglia del minore, spettano in alternativa:

- i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;
- il prolungamento del congedo parentale come sopra descritto

Ai genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni di età e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni dall' ingresso in famiglia del minore spettano:

- i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore.

Ai genitori, al coniuge, alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016), ai parenti e agli affini della persona disabile in situazione di gravità spettano:

- tre giorni di permesso mensile, anche frazionabili in ore.

Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alle norme in vigore in materia.

[Handwritten signature]



Art. 68
Doveri del personale

Qualora all'Ente datore di lavoro possa effettivamente riconoscersi la qualità di organizzazione di tendenza, il personale la cui specifica attività esprima le tendenze e le finalità ideologico-religiose proprie dell'Ente stesso e serva alle sue finalità si asterrà da comportamenti contraddittori nell'ambito della prestazione lavorativa (o anche extra lavorativa ove sussista la possibilità di incidenza sull'efficacia della prestazione).

La disciplina del lavoro sarà regolata, oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno, che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori.

Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga o in contrasto con gli articoli del presente contratto e della L. 20 maggio 1970, n. 300.

La lavoratrice ed il lavoratore, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipendono dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale. Essi devono usare modi educati verso i colleghi, il pubblico, gli ospiti e i superiori e osservare le disposizioni ricevute.

In armonia con la dignità personale della lavoratrice e del lavoratore, i superiori imposteranno i rapporti con loro a sensi di collaborazione e di rispetto.

È vietato alla lavoratrice ed al lavoratore ritornare nei locali di lavoro e intrattenersi oltre l'orario di lavoro prescritto, salvo che per ragioni autorizzate dalla Direzione dell'Ente. È vietato altresì sostare durante le ore di riposo intermedio in locali diversi da quelli destinati al personale dipendente.


Art. 69
Ritardi ed assenze

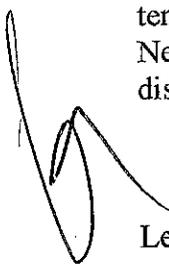
Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti al rispetto dell'orario di lavoro.

I ritardi e/o le assenze giustificati e dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore daranno luogo a trattenuta dalla retribuzione di un importo corrispondente al ritardo e/o assenza.

Nel caso del ritardo, la mancata giustificazione o la recidiva per la terza volta nell'anno solare daranno luogo, oltre alla trattenuta, anche ai provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 70.

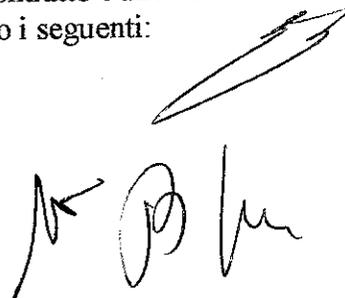
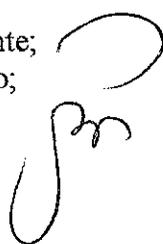
Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui sempre incombe alla lavoratrice ed al lavoratore l'onere della prova, le assenze e le prosecuzioni delle stesse debbono essere comunicate tempestivamente in tempo utile per consentire la normale continuità del servizio, prima dell'inizio del turno di lavoro e successivamente idoneamente certificate entro 48 ore. Parimenti devono essere tempestivamente comunicati anche i rientri dalle assenze stesse.

Nel caso di assenza non preavvertita e/o non giustificata, saranno applicati i provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 70.


Art. 70
Provvedimenti disciplinari

Le mancanze delle lavoratrici e dei lavoratori saranno punite in relazione alla loro gravità e alla loro recidività. I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto e alle norme di cui all'articolo precedente o alle disposizioni emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

- a) biasimo inflitto verbalmente;
- b) biasimo inflitto per iscritto;



- c) multa sino a tre ore di normale retribuzione;
- d) sospensione sino a 10 giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Normalmente il biasimo verbale e quello scritto saranno inflitti nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva per mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti.

Incorre nei provvedimenti di biasimo, della multa o della sospensione la dipendente o il dipendente che:

- 1) manchi di rispetto verso gli ospiti, solleciti o accetti mance dagli ospiti e loro familiari;
- 2) assuma sul lavoro un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni ed i colleghi o compia nei loro confronti atti o molestie, anche di carattere sessuale;
- 3) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo;
- 4) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 5) ometta di preavvertire o giustificare le assenze come previsto dal precedente art.69;
- 6) violi il segreto professionale o d'ufficio;
- 7) ometta di registrare la presenza secondo le procedure in atto della struttura;
- 8) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;
- 9) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
- 10) introduca o assuma senza autorizzazione bevande alcoliche negli ambienti di lavoro dell'Istituzione;
- 11) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- 12) partecipi a diverbio litigioso sul luogo di lavoro;
- 13) bestemmi nei luoghi di lavoro;
- 14) violi o non osservi le norme igienico-sanitarie di cui alle disposizioni di legge qualora non diversamente sanzionato dalle stesse, nonché le misure di prevenzione infortuni e le disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituzione;
- 15) ometta di comunicare le eventuali variazioni del domicilio o della residenza, nonché le variazioni dei dati personali forniti all'atto dell'assunzione, nei casi in cui vi sia tale obbligo;
- 16) in orario di lavoro utilizzi il telefono cellulare per fini personali;

Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 i provvedimenti disciplinari, di cui al presente articolo ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere adottati nei confronti della lavoratrice o del lavoratore senza aver loro preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averli sentiti a loro difesa.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai precedenti commi del presente articolo, ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni di calendario dalla contestazione per iscritto del fatto che ha dato loro causa e non oltre 30 giorni di calendario dalla data di presentazione delle giustificazioni.

L'importo delle multe, non costituente risarcimento di danno, è devoluto all'INPS.

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso potrà essere inflitto per le mancanze più gravi e cioè:

- a) rissa o vie di fatto sul lavoro;
- b) assenza ingiustificata oltre il 4° giorno o per tre volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;
- c) recidiva in una qualsiasi mancanza di pari gravità che abbia dato luogo a due sospensioni

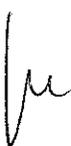
- nell'arco dei 24 mesi antecedenti;
- d) furto;
 - e) danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di impianti o di materiale della Istituzione;
 - f) atto implicate dolo o colpa grave con danno dell'Istituzione;
 - g) alterazioni dolose dei sistemi di controllo di presenza della Istituzione;
 - h) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi danni alle persone o alle cose;
 - i) insubordinazione grave verso i superiori;
 - j) violazione delle norme in materia di armi;
 - k) abbandono del posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione del lavoro o di ordini ricevuti che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti;
 - l) inosservanza delle norme mediche per malattia;
 - m) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;
 - n) gravi violazioni del regolamento disciplinare o comportamentale dell'Ente per quanto di riferimento alle normative di cui alla L. 8 giugno 2001 n. 231;
 - o) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione;
 - p) introduzione o assunzione negli ambienti di lavoro di sostanze stupefacenti;
 - q) molestie di carattere sessuale rivolte ai colleghi di lavoro, a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;
 - r) atti di libidine commessi all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;
 - s) condanna per i delitti indicati nell'art.15, comma 1 lettere a) e b) limitatamente all'art.316 del codice penale, c) e d) e comma 4 septies della L. 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni o integrazioni;
 - t) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - u) per i delitti previsti dall'art.3 comma 1 della L.27 marzo 2001 n.97;
 - v) sentenza anche non definitiva di condanna o di patteggiamento per reati commessi all'esterno della struttura, la cui natura sia tale da compromettere il vincolo fiduciario con il lavoratore e/o la sicurezza e la tutela delle persone assistite o dei colleghi di lavoro.

Sospensione cautelare

In caso di mancanze che prevedono il licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare della dipendente o del dipendente con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni lavorativi.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli interessati i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.

Nel caso in cui le giustificazioni siano accolte, la dipendente o il dipendente saranno reintegrati nel loro posto di lavoro e verrà loro corrisposta la retribuzione per il periodo della sospensione cautelare.

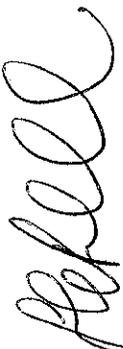




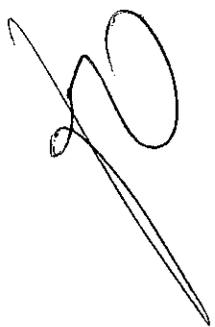
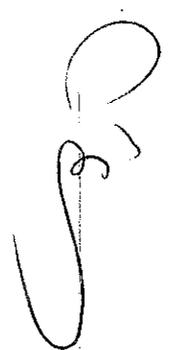
Art. 73
Appalti - Cambi di gestione

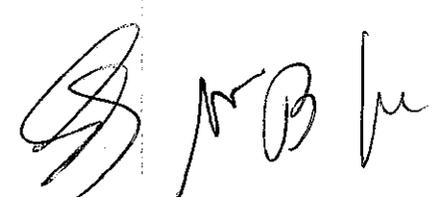
In considerazione del fatto che il settore di cui trattasi è fortemente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti d'appalto o in regime di affidamento (accreditamento, convenzione etc.), ed è soggetto a rilevanti cambiamenti sul piano della gestione, le parti, sottolineando la necessità di operare, ai diversi livelli, ivi compresi quelli di Ente, ai fini di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite, concordano quanto segue:

- a) la parte datoriale, nel caso di cessazione della gestione dell'attività o servizio o di parte di questi ne darà formale, preventiva e tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali dell'Ente e alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL;
- b) la parte datoriale subentrante, anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL circa l'inizio della nuova gestione e, in caso di non significative modifiche o mutamenti nell'organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o convenzione stessi, garantendo la retribuzione come da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale e accordi di secondo livello), ed il mantenimento degli scatti di anzianità già maturati, con esclusione delle disposizioni, di cui all'art. 78, in materia di gradualità crescente progressiva.

 In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'Organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive o scelte, anche da parte del committente, comportanti eventuali ripercussioni sul dato occupazionale, le parti attiveranno un confronto finalizzato alla ricerca delle soluzioni più idonee.

Le lavoratrici e i lavoratori assenti al momento del cambio di gestione per malattia, infortunio, maternità ed altre cause ostative per le quali è prevista la conservazione del posto resteranno a carico dell'Ente cessante fino al termine dell'evento, e saranno assunti dall'Ente subentrante alle condizioni sopra riportate.

Art.76 [definitivo]

Assistenza Sanitaria Integrativa

E' istituita, a decorrere dall'anno 2014, una forma di assistenza integrativa sanitaria a favore del personale in servizio basata sul principio della co-partecipazione economica tra lavoratori ed Enti.

Il contributo dovuto dagli Enti datori di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa è fissato in:

- 5 (cinque) euro mensili per 14 (quattordici) mensilità (a luglio e dicembre versamento doppio) per ogni dipendente iscritto;
- decorrenza del contributo dall'1.04.2014
- a far data dal 01.07.2020 viene istituito un contributo aggiuntivo pari ad € 2,00 mensili per quattordici mensilità così ripartiti
 - € 1,00 a carico del datore di lavoro
 - € 1,00 a carico del lavoratore.

L'erogazione del contributo per l'assistenza sanitaria integrativa rientra tra quelle previste dall'articolo 12 della L.30 aprile 1969 n.153 riformulato dal D.Lgs.2 settembre 1997 n. 314 e quindi non costituisce imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali e non influisce sugli altri istituti contrattuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo TFR, quota oraria, etc.).

Per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe, il contributo sarà versato integralmente.

**Art. 77 [definitivo]
Previdenza Complementare**

Nell'intento di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale della categoria ed in attuazione della legislazione disciplinante il sistema previdenziale complementare, le parti condividono di definire l'articolato contrattuale al fine di dare copertura a tale importante istituto.

Gli oneri a carico dell'Ente saranno pari a:

1,05% della retribuzione mensile utile per il computo del TFR;

Oneri a carico del lavoratore:

1,05% della retribuzione mensile utile per il computo del TFR;

All'atto dell'iscrizione al Fondo verrà versata una quota di prima iscrizione da suddividere in parti uguali fra lavoratore ed Ente.

Gli oneri a carico dell'Ente di cui al presente articolo sono dovuti esclusivamente nei confronti del fondo che le parti individueranno di comune accordo.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo e nelle more dell'individuazione del Fondo negoziale definitivo, sono fatti salvi e continuano ad applicarsi eventuali accordi o condizioni contrattuali precedenti nei quali erano previste forme di adesione a Fondi di previdenza complementare di tipo negoziale.

Le parti convengono di costituire entro un anno dalla firma del presente contratto collettivo di lavoro una apposita commissione che individui entro il 30.06.2021 le modalità e tempi di applicazione del presente articolo.

Art. 79 (definitivo)

Commissione paritetica nazionale

Le parti convengono sulla necessità di individuare congiuntamente strumenti che abbiano l'obiettivo di riconoscere l'accrescimento professionale delle lavoratrici e dei lavoratori bilanciando le esigenze organizzative e funzionali degli enti con quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

A tal fine, entro il 30 giugno 2020, si costituirà una Commissione Paritetica al fine di effettuare una analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'intervento delle strutture di UNEBA.

La commissione di cui sopra avrà i seguenti obiettivi:

- 1) SCATTI art. 47: al termine del periodo di sospensione saranno applicate le risultanze dei lavori definiti dalla commissione paritetica;
- 2) ROL: al termine del periodo di sperimentazione dell'istituto della Banca Etica Solidale, saranno applicate le risultanze dei lavori definiti dalla commissione paritetica in merito alla giornata di ROL che maturerà successivamente alla sperimentazione dell'Istituto della Banca Etica Solidale;
- 3) Fondo Cassa Integrativa Sanitaria UNEBA: entro il 31.12.2020 dovrà proporre alle parti firmatarie gli strumenti utili, necessari e sufficienti per la costituzione di una Cassa Integrativa Sanitaria;
- 4) ORARIO DI LAVORO: entro il 31.12.2020 effettuerà una analisi e monitoraggio congiunti in merito all'articolazione degli orari di lavoro con particolare riferimento al regime dei riposi e delle deroghe ad essi collegate, alle causali ed alle misure compensative necessarie.



All.n.4
Protocollo in materia di salute e sicurezza

Premesse

Il D.lgs 81 del 09 aprile 2008 e s.m.i delinea un sistema istituzionale di organismi deputati alla elaborazione e all'applicazione delle misure di prevenzione e protezione, in particolare sulla rappresentanza e la pariteticità;

il D.lgs 81/2008 e s.m.i disciplina, tra l'altro, l'individuazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, affidando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione/designazione nonché le modalità di esercizio delle attribuzioni (artt.47-48-50);

ritenuto che una buona salute sul luogo di lavoro consente di migliorare tanto la sanità pubblica in generale, quanto le condizioni di vita dei lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro, la qualità e la produttività;

le parti, in una logica di gestione condivisa e di miglioramento continuo dell'azione di prevenzione e tutela della salute e sicurezza, con il presente protocollo ritengono dare una risposta congiunta confermando la centralità dei precetti comunitari dettati dalla direttiva europea 89/391 e recepiti dal T.U. 81/2008 e s.m.i, credendo fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione;

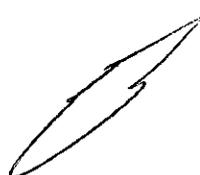
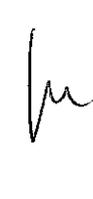
concordano e condividono l'importanza della rappresentanza, nelle sue diverse forme (RLS aziendale, RLS Territoriale, RLS di sito produttivo) e della pariteticità, riconoscendo nella consultazione, a partire dalla valutazione dei rischi generali, specifici e trasversali e del relativo documento, una fase necessaria al processo di prevenzione e protezione nell'ambito del contesto lavorativo (artt. 15-28-29 T.U. 81/2008 e s.m.i);

preso atto che la tutela del lavoratore deve tenere conto dell'innovazione tecnologica ed organizzativa (sia essa normativa che operativa evolvendosi contestualmente nella forma contrattuale del lavoro stesso integrata, modificata, aggiornata, ex lege) mediante aggiornamento continuo e costante del documento di valutazione dei rischi;

dando concretezza ai precetti legislativi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. secondo i quali si prevedono chiare identificazioni e responsabilità degli attori principali della prevenzione in ambito lavorativo, in particolare le figure dell'organizzazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal datore di lavoro, dirigenti, preposti, rappresentante dei lavoratori, medico competente e lavoratori tutti così come definiti dal già richiamato T.U 81/08 e s.m.i;

credendo fortemente nell'importanza della formazione -sia generale che specifica- nonché all'aggiornamento periodico ed all'addestramento basati sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine di rendere le nozioni, le azioni ed i comportamenti delle parti coinvolte, efficaci, utili e contestuali alla propria attività e realtà lavorativa ed alla prevenzione;

assumendo come compito specifico delle parti la promozione degli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

ritenuta essenziale la procedura di valutazione preventiva dei possibili effetti derivanti da trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative o dai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione;

atteso che gli organismi paritetici e gli enti di patronato svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;

tutto ciò premesso e considerato

ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione

valutata la necessità di definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica delle rappresentanze sindacali (RLS, RSU/RSA), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente

tenuto conto delle trasformazioni intervenute ed intercorse dall'anno di prima adozione del T.U. 81/2008 e smi che costituisce il principale corpus normativo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, da salvaguardare nella sua struttura

le Parti sottoscrivono il presente accordo:

Parte Prima

Il presente accordo dà attuazione a quanto previsto dagli articoli 47, commi 5 ed 8, 48, comma 2, 49, comma 3, 50, comma 3 e 51 del D.lgs n. 81/2008. Nello specifico al comma 2 dell'art. 47, contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale *"in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza"*. Il successivo comma 5 rinvia alla contrattazione collettiva la definizione del numero, modalità di designazione o di elezione, tempo di lavoro retribuito e degli strumenti per l'espletamento delle funzioni.

In attuazione di quanto sopra le parti concordano che il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è così determinato:

- a) Un rappresentante negli enti sino a 200 dipendenti;
- b) Tre rappresentanti negli enti da 201 a 1000 dipendenti;
- c) Sei rappresentanti in tutti gli altri enti.

La venuta meno, per qualsiasi causa, del numero minimo dei rappresentanti, nei casi indicati alle lettere b) e c), comporta l'obbligo di procedere alla ricostituzione del medesimo, secondo quanto infra previsto.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. all'RLS/RLST ed al collegio RLS vengono complessivamente riconosciuti permessi retribuiti entro il limite massimo pari a:

- a) 40 ore annue per l'ente con un rappresentante;
- b) 120 ore annue complessive per gli enti da 201 a 1000 dipendenti;

c) 240 ore annue complessive per gli enti con oltre 1000 dipendenti,

Le ore indicate di intendono non monetizzabili in caso di mancato utilizzo ed esercitabili in orario di lavoro; esse sono riproporzionabili in caso di periodo inferiore all'anno e nel caso di superamento del limite di cui sopra in corso d'anno.

Nel caso di cui alle lettere b) e c) il limite indicato sarà ripartito di comune accordo fra i rappresentanti nominati previa comunicazione al datore di lavoro e, in ogni caso se non ripartite in modo condiviso, si intendono rapportate in parti uguali ai destinatari.

Parte seconda.

Nomina, elezioni, durata, attività ed espletamento dell'incarico del RLS. Elettorato attivo e passivo

- Premettendo che hanno diritto al voto tutti i lavoratori che prestino la loro attività nell'Ente
- Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato e non risulti sospeso per qualsiasi ragione con diritto alla conservazione del posto di lavoro, finché dura la sospensione; quando la sospensione permanga per un periodo superiore a sei mesi, occorre procedere alla sostituzione dell'RLS, secondo quanto infra previsto
- È consentita l'istituzione dell'RLS anche a livello dell'insieme di unità operative facenti capo ad un gruppo o all'ente principale e non al singolo ente/unità operativa in particolare per quegli enti che al loro interno fanno capo unità d'offerta di piccole dimensioni, pur sempre nel rispetto di quanto indicato nella parte Prima del presente accordo
- Non sono eleggibili, come RLS: gli amministratori; i dirigenti; i responsabili degli uffici del personale e delle risorse umane; i responsabili degli uffici amministrativi di contabilità, bilancio e acquisti; i responsabili degli uffici tecnici adibiti ai servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria di immobili, macchinari e impianti, se preposti ai sensi della normativa vigente.

per la designazione/elezione dei RLS si seguono, anche in deroga a quanto previsto dall'art. 47, comma 6, del D.lgs n. 81/2008, le seguenti disposizioni:

a) Enti che occupano fino a quindici lavoratori

Per gli enti o le unità di offerta che occupano fino a quindici lavoratori, il RLS viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. In mancanza è individuato un RLST per più enti dello stesso territorio e/o comparto d'area secondo quanto meglio specificato al paragrafo specifico.

Modalità di elezione

L'elezione si svolge su iniziativa delle rappresentanze sindacali in azienda o, in subordine, su iniziativa dei lavoratori a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

I lavoratori che assumono l'iniziativa comunicano l'indizione della riunione con un preavviso di sette giorni. Copia del verbale, sottoscritta dalla maggioranza dei lavoratori aventi diritto al voto, viene trasmessa al datore di lavoro entro il giorno successivo alla riunione. Gli Enti forniranno alla commissione elettorale appositamente costituita copia dell'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto.

Contestualmente viene consegnato al datore di lavoro copia dell'elenco/graduatoria risultante dalle votazioni. Le modalità, la/le data/e e la/le sede/i dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, da parte dei lavoratori proponenti, con un preavviso di almeno sette giorni. I lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede,

provvede a redigere il verbale dell'elezione. Copia del verbale è consegnata al datore di lavoro entro il giorno successivo all'elezione. L'incarico di RLS ha durata triennale, con possibilità di riconferma per un analogo periodo di tempo, ratificata mediante verbale sottoscritto dalla maggioranza dei lavoratori. La riconferma decorre dalla data della consegna di copia del verbale al datore di lavoro. Nel caso in cui i lavoratori non procedano alla elezione, o alla riconferma del RLS, il datore di lavoro è tenuto a sollecitare, anche attraverso affissione di comunicato, comunicazione alle OO.SS. territoriali, alla Rappresentanza Sindacale Aziendale, la nomina del RLS in ottemperanza alle previsioni normative ed all'attuazione del presente accordo —applicazione, in caso di inattività dei lavoratori, alla specifica disciplina dell'RLST. Resta inteso che fino alla elezione / riconferma del nuovo RLS, anche per i casi di sostituzione, l'RLS uscente esercita le proprie funzioni in regime di prorogatio. Sono fatte salve le ragioni o cause di forza maggiore e/o di inibizione o impedimento oggettive e soggettive.

Ciò per consentire, in caso di dimissioni, o cessazione della carica di RLS del nominato, la disponibilità alla sostituzione senza procedere a nuove elezioni.

b) Enti con più di quindici lavoratori nei quali non sono presenti RSU o RSA

Per gli enti o unità d'offerta con più di quindici lavoratori, nelle quali non sono presenti RSU o RSA l'RLS viene eletto dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità di cui alla lettera a).

c) Enti con più di quindici lavoratori nei quali sono presenti RSU o RSA

c1- Individuazione RLS in caso di RSU esistente

Nel caso in cui l'RLS non fosse eletto nell'ambito della costituzione delle RSU, gli RSU eletti al loro interno, individuano a maggioranza dei suoi componenti l'RLS.

Laddove anche la ricerca della figura di RLS all'interno delle RSU non producesse effetti, i candidati saranno individuati attraverso apposita votazione tra i tutti i Lavoratori dell'ente o attraverso l'RLS territoriale.

c2- Elezione degli RLS in caso di presenza di RSA

In caso di Ente in cui siano presenti RSA si procederà alla elezione dell'RLS a maggioranza da parte dei componenti la RSA.

Laddove anche la ricerca della figura di RLS all'interno della RSA non producesse effetti, i candidati saranno individuati attraverso apposita votazione tra i Lavoratori dell'ente

c3- Elezione o designazione in assenza di rappresentanze sindacali in azienda

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, l'RLS è eletto o designato dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate alla lettera a). Anche in questo caso, il/i RLS restano in carica per un massimo di tre anni. La carica di RLS è rieleggibile.

d) Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)

L'art.47, comma 8, del dlgs 81/2008 e s.m.i., dispone che *"qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*.

Nell'ambito dell'esercizio dei diritti dei lavoratori in merito all'individuazione degli RLST, di cui all'art.48, del dlgs 81/2008 e s.m.i., le Parti firmatarie concordano che la figura dell'RLST riguardi gli enti dove non sia presente la rappresentanza sindacale e nelle quali, anche ad esito della

sensibilizzazione da parte del datore di lavoro, non si sia provveduto all'individuazione dell'RLS aziendale.

Ambito di operatività del RLST

Le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (denominato RLST) di cui all'art. 48, D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., secondo le modalità stabilite nel presente accordo, nelle seguenti tre ipotesi:

- 1) negli enti che occupano fino a 15 lavoratori e non abbiano eletto l'RLS
- 2) negli enti che occupano più di 15 lavoratori e nelle quali non sia presente la rappresentanza sindacale, laddove, il RLS o il maggior numero previsto dal punto 3 del presente accordo, non siano stati eletti.
- 3) nelle aziende (o unità produttive) che occupano fino a 15 lavoratori, nelle quali il RLS eletto o designato non sia stato formato secondo quanto previsto nel presente accordo o manchi un verbale di elezione/designazione.

Esercizio delle funzioni dell'RLST

Le funzioni del RLST, pur rientrando nell'ambito del sistema generale di rappresentanza dei lavoratori, sono incompatibili sia con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative (art. 48, comma 8, D.lgs n. 81/2008 e s.m.i.) (vedi delegato di bacino, dirigente sindacale; nessun ostacolo per iscritti/attivisti che non ricoprono ruoli all'interno dell'organizzazione) sia con l'appartenenza agli organismi paritetici o enti bilaterali.

Attribuzioni del RLS/RLST

Con riferimento alle attribuzioni del RLS/RLST, di cui all'art. 50 del D.lgs. 81/2008 e s.m.d., le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle disposizioni legislative previste all'art. 50 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

La richiesta dei permessi retribuiti di cui alla parte prima del presente accordo dovrà essere inoltrata all'Amministrazione ed al SPP (servizio di prevenzione e protezione) con 48 ore di preavviso; le figure coinvolte nel sistema di prevenzione e protezione aziendale potranno concordare, ai fini dell'attuazione del processo interno di miglioramento continuo, attività congiunta con l'RLS/RLST; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

In presenza di RLST:

il RLST predispone un piano di lavoro e di attività periodiche che sarà trasmesso all'ente almeno trenta giorni prima della sua attuazione

nelle ipotesi di accesso in azienda in caso di urgenza, il RLST dovrà comunicare l'iniziativa per iscritto all'organismo paritetico territoriale con 24 ore di preavviso, laddove possibile

tutti gli accessi in azienda sono effettuati nel rispetto delle esigenze di servizio con le limitazioni previste dalla legge e congiuntamente di norma al responsabile del servizio di protezione e prevenzione, ovvero da altro soggetto indicato dall'ente.

Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

Laddove il D.lgs. 81/2008 e s.m.i. prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RLS/RLST, (artt. 18, c.1, lett. s) e 50, comma 1 lett. b, c, d) questa si svolge secondo le modalità ivi previste.

Il RLS/RLST, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Della consultazione è redatto apposito verbale, che deve riportare in sintesi le osservazioni e le proposte formulate dal RLS/RLST.

Il RLS/RLST conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa. In caso di rifiuto ne viene dato atto nel verbale stesso. Il verbale di consultazione, sia esso firmato o meno, dovrà essere conservato in azienda nella documentazione inerente alla salute e sicurezza.

Tutti gli adempimenti di natura consultiva posti in capo al datore di lavoro verso il RLS/RLST si svolgeranno all'interno della sede dell'ente o unità d'offerta, fatto salvo accordo congiunto fra le parti ed intervenute esigenze di servizio o situazioni non preventivabili o prevedibili.

In considerazione dell'evoluzione tecnologica ed informatica, l'ente potrà mettere a disposizione sistemi e modalità informatizzate previa disponibilità dell'RLS/RLST all'utilizzo nonché al rispetto della vigente normativa in materia di riservatezza dei dati e in attuazione al regolamento UE 679/2016. In ogni caso tutti i documenti necessari all'espletamento della sua funzione, rimarranno all'interno dell'ente e di tali dati e processi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il RLS/RLST è tenuto a farne un uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Informazioni e documentazione aziendale

Ai sensi dell'art. 18, c. 1, lettere o), p), r) del D.lgs 81/2008 e s.m.i., l'RLS/RLST trova a disposizione nei locali dell'ente, su richiesta, copia del DVR, il/i DUVRI con tutti i relativi allegati e la documentazione equipollente, in caso di lavori inerenti il Titolo IV (PSC, POS, etc) e le informazioni relative a tutti gli infortuni, alle malattie professionali e dei mancati infortuni (laddove disponibili). Nei riguardi di quest'ultime il datore di lavoro, consentirà all'RLS/RLST di accedere ai dati relativi alle denunce di infortunio, comunicate all'INAIL.

Tutti i documenti sono consultati esclusivamente all'interno dell'ente ed è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico e nel rispetto del segreto e divieti previsti dalla vigente normativa.

Per informazioni inerenti all'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'ente o l'unità d'offerta per gli aspetti relativi alla salute e sicurezza del lavoro.

Formazione dei RLS/RLST

Il RLS ha diritto anche alla formazione prevista all'art. 37, commi 10 e 11, del D.lgs. 81/2008 e s.m.i. La formazione avviene possibilmente e prioritariamente in collaborazione con l'organismo paritetico territoriale competente secondo quanto previsto all'art. 37, comma 12, del D.lgs 81/2008 e s.m.i.

Fermo restando quanto già previsto dalla contrattazione collettiva, la formazione dei RLS si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve riguardare i contenuti previsti dall'art. 37, commi 10 e 11 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

La formazione base del RLS ha durata di 32 ore, di cui 20 ore sui contenuti indicati dall'art. 37, comma 11, del D.lgs 81/2008 e s.m.i. e 12 ore sui rischi specifici presenti in azienda.

L'obbligo di aggiornamento periodico annuale – che non può ripetere i contenuti della formazione iniziale ma dev'essere orientato alle novità normative, organizzative o tecniche intervenute -

prevede 4 ore annue per gli enti che occupano da 15 fino a 50 lavoratori e 8 ore annue per gli enti che occupano oltre 50 lavoratori.

La formazione iniziale del RLST avrà durata minima di 64 ore, di cui 24 ore sui contenuti indicati dall'art. 48, del D.lgs 81/2008 e s.m.i, 40 ore sui rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

Per l'aggiornamento del RLST si segue quanto indicato nell'art. 48, comma 7 del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i. (8 ore annuali).

e) Formazione, informazione dei lavoratori

Visti i vigenti accordi Conferenza Stato Regioni, parte integrante del presente accordo la formazione iniziale dei lavoratori avrà la durata minima prevista dall'accordo stesso e dalla classificazione di rischio a cui l'ente appartiene o sia riconducibile l'attività svolta e la mansione assegnata al lavoratore/ice.

In particolare le parti riconoscono alla formazione effettuata con sistemi telematici (formazione on-line, digitalizzati etc..) valenza ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché validamente certificate.

Qualora la dipendente o il dipendente non consegua il titolo o l'attestato per il quale sono stati concessi i permessi -siano essi per formazione in aula formazione e-learnig- le ore di permesso concesse verranno recuperate o trattenute e non si darà corso alla erogazione di alcun compenso.

Finanziamento della formazione in tema di salute e sicurezza

La formazione prevista dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in tema di salute e sicurezza e dagli accordi Stato-regioni in materia è a carico del datore di lavoro (per i RLST, il Fondo). In merito, le parti svolgeranno apposite iniziative di sensibilizzazione anche attraverso gli organismi paritetici territoriali.

Le parti assegnano una particolare rilevanza prevenzione alla formazione in tema di salute e sicurezza e ritengono, al fine di coordinare le esigenze di servizio con gli obblighi inerenti la tutela della salute e sicurezza, convengono che la formazione in materia di salute e sicurezza possa essere validamente erogata anche al di fuori dell'orario di lavoro e mediante modalità diverse dall'aula, pur riconoscendola previsione normativa che dispone che le ore di formazione ex T.U. 81/08 sono a carico del datore di lavoro e come tali considerate orario di lavoro. Sarà quindi anche possibile, nel caso di effettuazione della formazione in orario extra lavorativo e previa documentazione della frequenza e del superamento del test di apprendimento, concordare le ore con l'applicazione dell'istituto della banca ore.

Le parti si danno infine atto che, ai fini dell'effettuazione dei percorsi di formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento all'impegno di finanziamenti regionali, nazionali ed europei, saranno definiti accordi specifici con riferimento a durata, argomenti, destinatari e quanto previsto dal T.U. 81/08 e smi e dagli accordi Stato Regioni vigenti.

Finanziamento della formazione in tema di salute e sicurezza

La formazione prevista dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in tema di salute e sicurezza e dagli accordi Stato-regioni in materia è a carico del datore di lavoro (per i RLST, il Fondo). In merito, le parti svolgeranno apposite iniziative di sensibilizzazione anche attraverso gli organismi paritetici territoriali.

Le parti assegnano una particolare rilevanza prevenzione alla formazione in tema di salute e sicurezza e ritengono, al fine di coordinare le esigenze di servizio con gli obblighi inerenti la tutela della salute e sicurezza, convengono che la formazione in materia di salute e sicurezza possa essere validamente erogata anche al di fuori dell'orario di lavoro e mediante modalità diverse dall'aula, pur riconoscendola previsione normativa che dispone che le ore di formazione ex T.U. 81/08 sono a carico del datore di lavoro e come tali considerate orario di lavoro. Sarà quindi anche possibile, nel caso di effettuazione della formazione in orario extra lavorativo e previa documentazione della frequenza e del superamento del test di apprendimento, concordare le ore con l'applicazione dell'istituto della banca ore.

Le parti si danno infine atto che, ai fini dell'effettuazione dei percorsi di formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento all'impegno di finanziamenti regionali, nazionali ed europei, saranno definiti accordi specifici con riferimento a durata, argomenti, destinatari e quanto previsto dal T.U. 81/08 e smi e dagli accordi Stato Regioni vigenti.

f) Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del D.lgs 81/2008 e s.m.i., nelle aziende che occupano più di 15 lavoratori, le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

La riunione periodica viene convocata dal datore di lavoro almeno una volta all'anno.

Il RLS/RLST può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

Laddove l'azienda non abbia il RLS, la convocazione della riunione è comunicata al RLST per il tramite dell'organismo paritetico territoriale.

La riunione periodica costituisce sede privilegiata per la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.

Nota a verbale: le parti, in ordine al conseguimento delle finalità ed alla realizzazione dei principi enunciati in premessa, si incontreranno al secondo livello di contrattazione per la definizione degli aspetti operativi e delle procedure per l'individuazione del RLST.

Art --- – Assistenza Domiciliare (definitivo)

Premessa

L'obiettivo di questa articolazione è la volontà di ridurre il ricorso a forme contrattuali diverse rispetto al lavoro subordinato da parte dei committenti, e di promuovere forme di internalizzazione di questi servizi.

Il presente articolo intende disciplinare quei servizi che sono previsti direttamente al domicilio dell'utente, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'Assistenza Domiciliare Integrata (ADI), l'RSA aperta, il Servizio Assistenza Domiciliare (SAD), il Counseling Familiare, e comunque tutte le attività di assistenza domiciliare tese a favorire il processo di deistituzionalizzazione e garantire le dimissioni protette nonché l'assistenza agli anziani, ai disabili psico-fisici ed ai malati terminali.

La peculiarità, sottesa alle pur molteplici forme con cui si estrinseca l'attività a domicilio, sta sia nella richiesta di servizi il più possibile personalizzati da parte degli utenti e delle loro famiglie anche rispetto ai tempi di intervento, sia nel dover tenere in debito conto il fluire nel tempo della domanda stessa.

Tenuto conto che:

- per gli operatori addetti all'assistenza domiciliare, il modo di operare, il rispetto per l'utente e per il contesto in cui questo vive diventano fattori essenziali nel condizionare il livello di gradimento del sistema,
- gli operatori, oltre a possedere indubbie doti di capacità tecnico-operative, dovranno parimenti essere dotati di specifiche attitudini comportamentali,

le Parti convengono

di incontrarsi periodicamente, con cadenza almeno annuale, al fine di

- individuare le più adatte politiche del personale dirette a valorizzarne i ruoli e le funzioni,
- tendere al raggiungimento di importanti obiettivi di appropriatezza operativa/funzionale, di miglioramento della performance;

Parte normativa

Data la volontà sistemica del presente articolo, esso si riferisce a tutte le professionalità previste dall'art. 36 del ccnl (a titolo esemplificativo si tratta del personale del ruolo sanitario, nonché degli ausiliari specializzati addetti ai servizi socio-assistenziali, degli operatori addetti all'assistenza o degli operatori socio-sanitari), nonché a ulteriori figure individuabili al secondo livello di contrattazione quando impegnate al domicilio dell'utente.

Perché si possa erogare quanto in premessa, devono coesistere le seguenti condizioni oggettive:

- Essere in presenza di prestazioni identificate come "prestazioni assistenziali domiciliari"
Svolgere ed espletare tali prestazioni a domicilio dell'utente

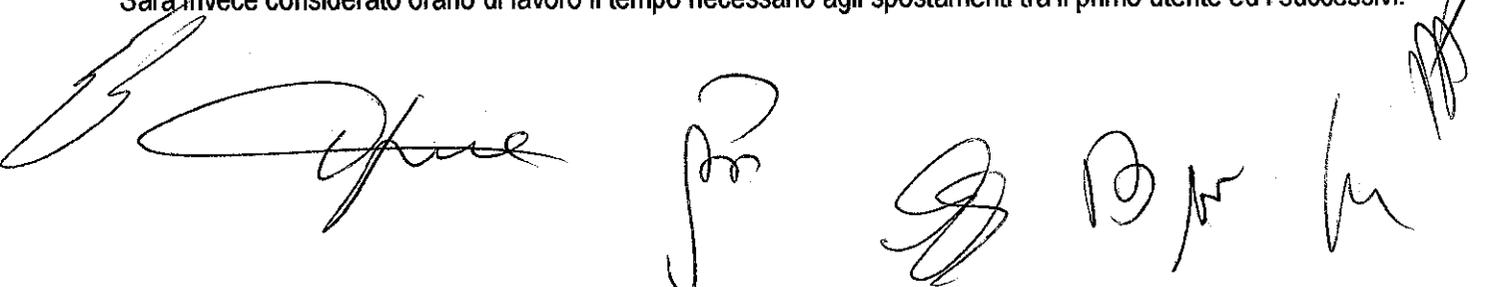
Attesa le peculiarità delle modalità di esecuzione del servizio di assistenza domiciliare,

le Parti convengono

che il perimetro territoriale entro il quale il lavoratore rende la propria prestazione va ad integrare il concetto di sede di lavoro.

In linea con quanto previsto dal legislatore, per il quale non costituisce orario di lavoro, e come tale non è retribuito, il tempo impiegato dal lavoratore per recarsi al posto di lavoro, così come il tempo di ritorno al termine della giornata lavorativa, (secondo quanto rispettivamente previsto dall'art. 5 R.D. n. 1955/1923 e dall'art. 4 R.D. n. 1956/1923), si conviene che non costituisce orario di lavoro, pertanto non è retribuito, il tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere il domicilio del primo utente presso il quale prestare servizio, così come il tempo di ritorno impiegato dal domicilio dell'ultimo utente nell'ambito della giornata lavorativa.

Sarà invece considerato orario di lavoro il tempo necessario agli spostamenti tra il primo utente ed i successivi.



Per gli assunti che a far data dalla sottoscrizione del presente contratto dovessero essere adibiti ad attività domiciliare, in caso di debito orario originatosi a seguito di carenza o di assenza di domanda nell'ambito dei servizi domiciliari, potranno recuperare, su loro richiesta, il proprio debito orario tramite la sostituzione di personale assente per le più diverse motivazioni, anche in orari non normalmente coincidenti con quelli contrattualmente eventualmente pattuiti.

L'orizzonte temporale per misurare l'insorgenza di tale eventuale debito orario, rispetto all'orario contrattualmente pattuito, è il quadrimestre.

Gli assunti a far data dalla sottoscrizione del presente contratto di cui al presente articolo che risultino nel quadrimestre di riferimento in debito di ore, saranno prioritariamente chiamati in caso di necessità per la sostituzione di personale assente nel quadrimestre successivo.

In caso di ore a debito, le stesse, qualora non recuperate entro il quadrimestre successivo, verranno conguagliate, fino a capienza,

In caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato sarà data priorità alle domande pervenute dal personale di cui al presente articolo

Eventuali scostamenti di orario lavorato in aumento, daranno luogo a conguagli da calcolarsi al Gennaio di ogni anno, considerando come ore ordinarie di lavoro gli eventuali differenziali.

I conguagli di cui sopra potranno confluire nella banca delle ore così come previsto dall'art. 65, seguendone la relativa regolamentazione.

Qualora l'aumento dell'orario medio di lavoro settimanale rispetto a quanto contrattualmente pattuito, si protragga per un periodo superiore al semestre, il 50 per cento di detto aumento verrà consolidato quale orario normale di lavoro.

Per gli assunti a far data dalla data di sottoscrizione del presente contratto verrà corrisposta una indennità di flessibilità pari a € 0,50 per ogni giornata di effettivo lavoro.

Al secondo livello di contrattazione potranno essere concordate diverse modalità di applicazione del presente articolo legate a situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori fabbisogni dell'utenza.



Art. 18 (definitivo)
Assunzione a tempo determinato

Premessa

Le parti convengono che, nel settore socio-assistenziale, il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune del rapporto di lavoro.

In considerazione della particolarità del settore ed al fine di garantire la continuità assistenziale, le parti convengono che, in determinate condizioni, il contratto possa essere assoggettato ad un termine di scadenza.

a) Apposizione del termine, durata massima e successione di contratti

1) Ai sensi del d.lgs 81/2015 così come modificato dalla l.96/2018 e smi al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine al ricorrere dei presupposti e secondo modalità, condizioni, termini e limiti previsti dalle disposizioni normative vigenti.

Nei contratti a tempo determinato il termine è elevato a 36 mesi, nel rispetto dei contenuti di cui all'art. 19, comma 2 del D.Lgs. 81/2015.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

2) Clausola di stabilizzazione

Nei riguardi delle categorie di lavoratori di cui al precedente punto 1), la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo che superi il termine di 24 mesi non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, risultino non avere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% per cento dei lavoratori il cui contratto a termine, arrotondato all'unità superiore, comunque eccedente il termine dei 24 mesi, sia venuto a scadere nell'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre) precedente.

A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono inoltre esclusi dal computo i lavoratori impiegati in attività stagionali di cui all'art. 21, comma 1 del D.Lgs. 81/2015.

La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel periodo precedente sia venuto a scadere un solo contratto a tempo determinato

L'Ente fornirà ogni 12 mesi alle OO.SS, congiuntamente alle R.S.U., o in mancanza alle R.S.A. o alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto informazioni relative alla trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

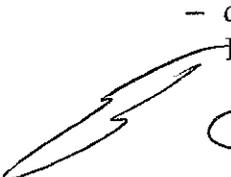
b) Requisiti contrattuali

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stipulato, in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

c) Divieti

Non sarà ammessa l'assunzione a termine nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- da parte di Enti od Istituzioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008 n.81 e smi;

- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della L. 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine.

e) Proroga e rinnovi

Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle medesime condizioni normative.

La proroga, oltre l'anno, è ammessa per tutti i casi previsti dalla normativa attualmente vigente, ivi comprese sostituzioni di dipendenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tali casi si intende derogabile il termine intercorrente fra il termine di un rapporto e l'inizio del successivo.

In caso di violazione di quanto sopra disposto, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle predette condizioni.

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro sette giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al precedente periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

Resta inteso che in materia di rinnovi vale anche quanto previsto al precedente punto a)

f) Prosecuzione

Fermi i limiti di durata massima, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

g) Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato

presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi (sospeso) dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi (sospeso) nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

5. Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal CCNL per il personale a tempo indeterminato.

6. Annualmente, entro il termine per la predisposizione del rendiconto di esercizio, il datore di lavoro informa le RSA o la RSU o, in mancanza, le OO.SS territoriali firmatarie del presente ccnl circa il rispetto delle percentuali previste dal presente articolo e l'eventuale piano di stabilizzazione del personale precario.

h) Principio di non discriminazione

Le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato avranno diritto allo stesso trattamento economico e normativo spettante ai lavoratori assunti a tempo indeterminato di pari livello. Gli istituti legati all'anzianità o alla durata del servizio saranno applicati secondo criteri di proporzionalità.

Gli stessi lavoratori a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata allo svolgimento delle mansioni oggetto del contratto.

Nota a verbale:

Le Parti firmatarie convengono che, in caso di variazioni normative, si re-incontreranno per l'armonizzazione del presente articolo.



Art. 49
Orario di lavoro

L'orario settimanale di lavoro normale è di 38 ore.

All'atto della definizione e/o introduzione e di sostanziali innovazioni dei sistemi di orario di lavoro, l'articolazione degli stessi formerà oggetto di esame congiunto a livello di Ente con le rappresentanze sindacali e/o le OO.SS. di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L. al fine di conciliare le esigenze prioritarie dei servizi con le necessità di tempi di vita e di lavoro e di garantire l'effettivo godimento del riposo settimanale. L'esame congiunto dovrà concludersi entro 10 giorni dal suo avvio.

L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'interno dello stesso Ente, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.

 In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento ovvero al contenimento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l'Ente.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al primo comma.

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

 Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge.

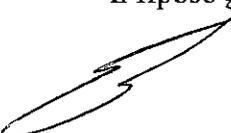
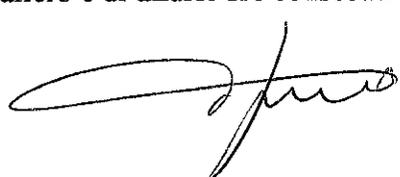
Possono essere concordate al livello di Istituzione durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore settimanali con le adeguate compensazioni, anche attraverso l'utilizzo delle ore di riduzione orario di cui all'ultimo paragrafo del presente articolo, ed inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale; in tal caso il periodo massimo entro il quale realizzare l'orario normale di lavoro medio è di dodici mesi.

Allo stesso livello di Istituzione, per particolari esigenze organizzative legate alla continuità del servizio, potrà altresì essere concordato in via eccezionale, che qualora la lavoratrice o il lavoratore non possano usufruire del riposo settimanale, dovrà essere loro garantito un equivalente riposo compensativo. Il predetto riposo compensativo dovrà essere tassativamente goduto entro i sette giorni successivi. Sono fatti salvi gli accordi in materia attualmente in essere.

Le quattro festività abolite di cui alla L. 5 marzo/1977 n. 54 ed al D.P.R. 28 gennaio 1985 n. 792 sono state assorbite nel normale orario di lavoro di cui al presente articolo.

Riposo giornaliero

Il riposo giornaliero è di undici ore consecutive ogni ventiquattro ore.

Ai sensi dell' art. 17 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, qualora, in relazione ad esigenze legate alla continuità dell'assistenza nei confronti degli utenti, il servizio venga erogato mediante turni di lavoro, il riposo giornaliero potrà essere fruito in maniera non consecutiva.

Le parti rendono esplicito che con l'indicazione della non consecutività della fruizione del riposo giornaliero hanno inteso esprimere la volontà di frazionare il riposo stesso.

In tal caso sarà comunque garantita una frazione di riposo consecutivo non inferiore a 8 ore, previa informazione e consultazione con le OO.SS firmatarie e/o RSA/RSU.

I contratti collettivi stipulati al secondo livello potranno stabilire ulteriori e/o diverse deroghe alla continuità della fruizione che, in ogni caso, non potrà essere inferiori alle 7 ore.

Sono fatti salvi gli accordi decentrati già raggiunti in merito.

Riduzione di orario

Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto ad un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a nove giornate lavorative annue, convenzionalmente assimilate a 57,66 ore, comprensive della festività del 4 novembre, del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 9 dell' art. 6 del CCNL UNEBA 20.9.1991, da quanto previsto al comma 4 dell'art. 49 (Riduzione di orario) del CCNL UNEBA 18.4.2000 ed infine dai commi 12 e ss. dell'art.50 (Riduzioni di orario) del CCNL UNEBA 27.5.2004.

Le predette giornate e quelle di cui all'art. 53 verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Enti e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.

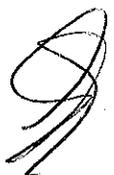
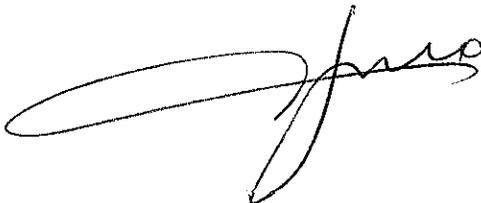
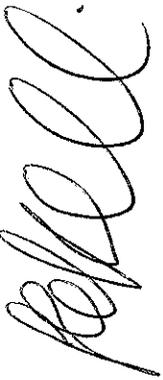
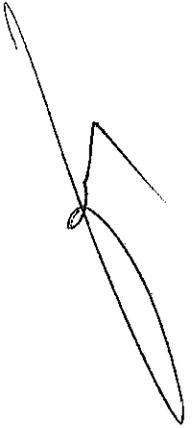
Qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite, le giornate residue potranno essere accantonate nella <Banca-Ore> di cui all' art. 65 del presente CCNL.

Relativamente al personale neoassunto si farà riferimento a quanto previsto all'art.78.



Art. 80 (definitivo)
CONTRIBUTO DI SERVIZIO CONTRATTUALE
STAMPA E DISTRIBUZIONE CONTRATTO DI LAVORO.

Il contributo di servizio contrattuale di cui alla disposizione finale del presente CCNL viene fissato nella misura dello 0,1%, sull'ammontare annuo delle retribuzioni lorde e sono tenute a corrisponderlo i dipendenti delle strutture a cui si applica il predetto CCNL..
Le quote verranno trattenute nelle modalità previste dal regolamento allegato.



Art _____ Banca etica solidale (definitivo)

Viene concordata la costituzione, a decorrere dal 00-00-0000 e fino al 00-00-0000 a titolo sperimentale, della Banca etica solidale.

Istituto con il quale i lavoratori, in un'ottica solidaristica ed in maniera volontaria, possono cedere a titolo gratuito a favore di altri colleghi che versino in particolari situazioni di disagio, le giornate di ferie aggiuntive di cui al successivo punto a) monetizzabili e/o i permessi maturati.

Al 1 gennaio 2020 una giornata di riduzione oraria di cui all'art. 49 confluirà nella suddetta banca etica solidale. Detta riduzione non si applica agli assunti di cui all'art.78.

Il corrispondente importo economico lordo dei permessi così ceduti, valorizzati in base alla retribuzione in atto al momento della cessione, sarà accantonato nella predetta banca etica solidale, e sarà messo a disposizione nei termini e con le modalità che seguono.

Fatta eccezione per i costi amministrativi di gestione della suddetta banca, la cessione delle ferie e delle ore in banca etica solidale non deve comportare alcun onere o spesa aggiuntiva per l'Ente.

I dipendenti interessati, mediante sottoscrizione di un apposito modulo disponibile presso l'ufficio dell'ente, dichiareranno la volontà libera ed irrevocabile di donare un determinato numero di giorni/ore individuali maturati e non goduti al 31.12 dell'anno precedente l'atto di donazione, indicando esattamente, per ciascuna tipologia di istituto, il numero delle giornate e delle ore che il dipendente intende donare per l'anno di riferimento.

Gli istituti che possono confluire nella Banca Etica Solidale sono:

- a) le ferie di cui all'art. 54 per la quota che supera il numero minimo non disponibile e monetizzabile previsto dal dlgs. n. 66/2003 ossia oltre le 24 giornate annue, pari a 2 giornate.
- b) i permessi per riduzione orario di lavoro di cui all'art. 49 che alla data del 31-12 di ciascun anno risultino non goduti ed accantonati a banca ore;
- c) le ore per festività coincidenti con la domenica di cui all'art. 53 accantonate a banca ore;
- d) ERMT ed istituti similari
- e) la banca ore di cui all'art.65

Il corrispondente importo economico lordo di quanto ceduto, valorizzato in base alla retribuzione in atto al momento della cessione, sarà accantonato nella predetta banca etica solidale.

In ogni caso, le quote cedibili di cui all'elenco che precede, sono quelle accantonate per le quali non sia già stata versata la contribuzione previdenziale.

Le quote orarie cedute e confluite nella Banca etica solidale sono valorizzate sulla base della retribuzione goduta dai dipendenti cedenti al momento della cessione; il valore monetario complessivo così determinato sarà diviso per la retribuzione oraria del dipendente fruitore, al fine di definire il numero di ore di permesso che saranno fruiti dal lavoratore beneficiario.

DIPENDENTI BENEFICIARI (che possono richiedere la fruizione delle ore della Banca etica solidale).

Possono essere dipendenti beneficiari della banca etica solidale coloro per i quali si verificano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) necessità di assentarsi dal lavoro per l'assistenza dei figli, del coniuge o assimilati ai sensi delle vigenti leggi, o degli altri parenti o affini di primo grado (genitori) che versino in gravi condizioni di salute;
- b) non siano state già accolte per le stesse necessità altre richieste nei 12 mesi precedenti; sono fatti salvi i casi di particolare gravità;
- c) non abbiano a disposizione, al momento della richiesta, più di 24 ore di istituti individuali retribuiti residui (a titolo esemplificativo: ferie, permessi, ore assistenza parenti con disabilità -Legge 104/92- di maturazione dell'anno ecc.).

Il dipendente che si trova nelle condizioni di necessità di cui sopra, può presentare all'Ente richiesta di accesso alle ferie e/o alle ore solidali in misura massima di 6 mesi annui, documentando la sussistenza delle condizioni di salute di cui sopra mediante idonea certificazione rilasciata da struttura sanitaria pubblica, o accreditata, o convenzionata. In assenza di ulteriori richieste sarà possibile la fruizione delle ore disponibili in eccedenza rispetto al limite massimo stabilito.

La fruizione delle ore di cui sopra potrà essere sospesa o non concessa a seguito di situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza, solo dopo aver esperito tutti i richiami ordinari.

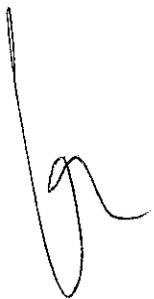
Per la fruizione delle ferie di cui al punto a) precedente valgono, per quanto applicabili, le norme di cui all'art.54.

Gli Enti e le Istituzioni informeranno i dipendenti dell'avvenuta attivazione della Banca etica solidale, con le relative istruzioni operative; in tal senso, gli Enti le Istituzioni comunicheranno al personale lo specifico regolamento attuativo.

GESTIONE DELLE RICHIESTE

Le richieste debitamente motivate dovranno essere presentate (all'ufficio Risorse Umane) all'Ente mediante apposito modulo. Per tali richieste verrà garantita la massima riservatezza anche tenendo conto di quanto previsto dalle norme sulla tutela della privacy.

Fatta salva la disponibilità della banca etica solidale le richieste saranno evase in ordine cronologico e discrezionalmente, qualora ne ricorrano i presupposti, valutando la precedenza ai casi più gravi e tenuto conto della procedura di seguito riportata:

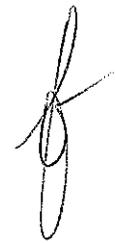
- 
1. Tutte le richieste saranno preliminarmente prese in carico da un'apposita commissione costituita da: Azienda (Responsabile Risorse Umane o suo delegato) e controparte sindacale (1 delegato per sigla), al fine di valutarne la corrispondenza ai requisiti di ammissibilità ed entrare nel merito sulle ragioni di gravità di ogni singola richiesta.
 2. La Commissione sarà convocata in modo tempestivo rispetto alla richiesta e ove necessario al fine di dare risposta veloce ed efficace all'esigenza acclarata.
 3. I permessi riconosciuti dalla banca, ore solidale dovranno essere utilizzati, almeno parzialmente, entro e non oltre tre mesi dal loro accreditamento, ed esaurirne il godimento entro 12 mesi. Ove ciò non avvenisse, i permessi residui confluiranno nuovamente nella banca ore solidale, con valorizzazione in base alla retribuzione in atto del dipendente che non li ha utilizzati.
 4. Al momento della fruizione del permesso, l'azienda scalerà dalla Banca etica solidale, l'assenza, riportando alla fine del mese il saldo residuo. Qualora al termine del periodo di sperimentazione dovessero rimanere delle ore residue le stesse rimarranno a disposizione fino ad esaurimento.
 5. Le Parti si attiveranno, anche attraverso campagne di sensibilizzazione interna, al fine di favorire la conoscenza della presente Banca etica solidale e dei principi di solidarietà che la ispirano, ciò al fine di incrementare le donazioni volontarie a favore dei colleghi più bisognosi. A tal fine in via sperimentale, oltre alla normale gestione della banca etica solidale, le Parti attiveranno una campagna di sensibilizzazione e donazione volontaria, mediante predisposizione di apposito modulo.
 6. Le Parti condivideranno periodicamente, e comunque alla fine di ogni anno, la necessaria reportistica per monitorare attivamente l'andamento del nuovo Istituto (es. numero di richieste presentate, numero di richieste evase, numero di donazioni, etc); il tutto fatte salve le necessarie garanzie di privacy di tutti i dipendenti.

CLAUSOLE FINALI

Qualora alla scadenza del periodo sperimentale residuassero accantonamenti in banca etica solidale, questi saranno utilizzati sino ad esaurimento per le finalità proprie della stessa banca etica solidale.

Per il caso di interventi legislativi, e/o della contrattazione collettiva nazionale in materia, le parti si incontreranno al fine di verificare la necessità di eventuali adeguamenti e/o modifiche.

Sono fatte salve le diverse modalità già in atto, quelle ulteriori negoziate, in sede aziendale.



Art. 5
Struttura della contrattazione (definitivo)

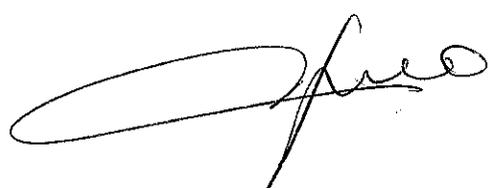
Le parti concordano che la contrattazione di cui al presente CCNL si svolga sui livelli e con le modalità di seguito indicate:

- **Primo livello - Nazionale:** Su tutti i titoli e le tematiche proprie del presente CCNL. Sono titolari della contrattazione di primo livello le parti firmatarie il presente CCNL.
- **Secondo livello - Regionale:**

a) Su tutti gli argomenti e le materie espressamente rinviatevi dai singoli articoli del presente CCNL, nonché materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL, nonché da norme di legge che prevedano o non escludano espressamente il rinvio alla contrattazione di secondo livello.

b) Su quanto di seguito indicato:

1. Sulle erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività che rendano disponibili risorse, compresi i margini di produttività che potranno essere impegnati per accordo tra le parti nonché ai risultati legati all'andamento economico;
2. Sulla determinazione dei servizi di reperibilità così come previsto dall'art. 55;
3. Sul regolamento di applicazione ex art. 1;
4. Sull'inquadramento di eventuali figure professionali non previste dal vigente CCNL, con applicazione per analogia delle relative declaratorie e profili professionali;
5. Su interventi e/o erogazioni per specifiche figure professionali, anche a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro
6. Su individuazione di strutture di diversa natura, rispetto a quelle di cui all'art. 6, a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali;
7. Sull'individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle di cui all'art. 20 per l'utilizzo dei contratti a termine, di somministrazione a tempo determinato, di apprendistato;
8. Sul confronto sulla copertura dei rischi derivanti dall'utilizzo del mezzo proprio così come previsto dall'art. 33;
9. Su ulteriori diverse flessibilità e/o deroghe relative all'orario di lavoro
10. Sull'attuazione di norme regionali riguardanti l'ambito di applicazione del presente Ccnl
11. Sulle forme di flessibilità contrattuale che consentano il superamento di squilibri organizzativi e/o per far fronte ad attività non continuative e non preventivamente pianificabili.
12. Sul welfare di settore;
13. Sull'attuazione organizzativa dell'Assistenza Domiciliare di cui all'art.....
14. Sull'attuazione organizzativa dei tempi di vestizione di cui all'art.27



Norma di rinvio.

Nel caso in cui sussistano particolari necessità e o situazioni locali, su preventiva richiesta del secondo livello – Regionale e autorizzazione del primo livello - Nazionale, detto secondo livello potrà contrattare su qualsiasi argomento e/o materia di cui al presente C.c.n.l.

Sono titolari della contrattazione di secondo livello in sede regionale esclusivamente l'Uneba e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL

Le piattaforme per il rinnovo degli accordi regionali saranno presentate tre mesi prima della loro scadenza per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile alla conclusione del negoziato prima della scadenza dell'accordo in atto. A tal fine l'UNEBA procederà alla convocazione delle OO.SS. entro 20 giorni dalla ricezione della piattaforma. Durante i sei mesi precedenti, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

L'accordo regionale potrà essere disdetta da ciascuna parte contraente almeno tre mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

In caso di disdetta il precedente accordo rimarrà in vigore fino alla stipulazione del nuovo.

Ove non ne sia data disdetta ai sensi del presente articolo, l'accordo regionale dovrà intendersi rinnovato per un anno, e così di anno in anno.

• Sede di Istituzione

In sede di Istituzione, avranno luogo fasi di informazione e consultazione nonché fasi di contrattazione.

a) Informazione e consultazione

Negli Enti con organico superiore a 15 dipendenti, l'informazione e la consultazione riguarderanno:

- L'andamento recente e quello previsto dell'attività dell'Ente;
- La situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- Le decisioni dell'Ente che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro;
- Soluzione delle eventuali ripercussioni sul dato occupazionale in caso di modifiche o mutamenti significativi dell'organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive così come previsto dall'art. 73;
- Articolazione degli orari di lavoro così come previsto dall'art. 49 secondo comma;

La consultazione avverrà secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo:

- Tra livelli pertinenti di direzione e di rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- Sulla base delle informazioni, di cui ai punti precedenti, fornite dall'Ente e del parere che i rappresentanti dei lavoratori avranno diritto di formulare;
- In modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere da loro espresso.

b) Contrattazione

Sulle seguenti materie:

- Applicazione del contratto Uneba nelle Istituzioni che applicano altri CCNL
- Contingenti di personale per la garanzia dei servizi minimi essenziali così come previsto dall'art.



- Ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sul luogo di lavoro
 - Criteri per l'accesso ai corsi di qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale e per l'esercizio del diritto allo studio previsti dagli artt. 34 e 35;
 - Eventuali durate settimanali differenziate dell'orario di lavoro diverse da 38 ore medie così come previsto dall'art. 49.
 - Eventuali articolazioni orarie basate su di una quantificazione annuale dell'orario di lavoro così come previsto dall'art. 49.
 - Ritiro della patente: assegnazione ad altri lavori così come previsto dall'art. 32.
 - Modalità e attuazione per l'utilizzo delle divise ed indumenti di lavoro.
- Sono titolari le Direzioni degli Enti e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, o in loro assenza le RSA, congiuntamente alle OO.SS. firmatarie sulla base di quanto indicato dai Protocolli Interconfederali e dal presente CCNL.

Art. 3 (definitivo)

Condizioni di miglior favore

Per le Istituzioni che applicano il presente contratto, si procederà ad una valutazione complessiva dei rispettivi trattamenti, secondo i criteri e le modalità previste negli appositi protocolli di cui all'art. 1 del presente CCNL, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale.

- Da mettere a margine art. 5 -

**Accordo per l'applicazione del presente CCNL nelle Istituzioni
in cui sono vigenti altri CCNL.**

Con riferimento all' art.1 del presente CCNL commi sesto, settimo ed ottavo, in particolare al principio condiviso di attribuire al presente CCNL, per le realtà aderenti all'UNEBA, la funzione di unico strumento per la regolazione dei rapporti di lavoro privati nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario ed educativo, le parti convengono che, nel caso di introduzione del presente CCNL in sostituzione di altri contratti collettivi, al 2° livello di contrattazione potranno essere stipulati appositi accordi.

L'applicazione di detti accordi di secondo livello nelle singole istituzioni avverrà attraverso accordi attuativi con le rispettive federazioni interessate di CGIL - CISL - UIL e le rappresentanze aziendali.

In assenza di detti accordi di 2° livello si applicherà quanto di seguito stabilito che potrà essere seguito anche da quegli enti che intendano superare l'eventuale compresenza, protrattasi negli anni, di più ccnl nell'ambito della stessa organizzazione

Inquadramento

La trasformazione dell' inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art.36 del presente CCNL avverrà sulla base delle mansioni effettivamente svolte, tenendo conto del possesso di titoli professionali specificamente previsti da leggi nazionali e/o regionali vigenti. L'accordo aziendale conterrà la conversione dell'inquadramento dei profili esistenti nei nuovi livelli.

Trattamento economico

La retribuzione tabellare in essere, scatti di anzianità, eventuali superminimi o assegni ad personam già in godimento alla data del passaggio saranno garantiti nel passaggio al ccnl Uneba, opportunamente riparametrati rispetto alle mensilità corrisposte. La parte eccedente la retribuzione, rispetto a quanto previsto dal ccnl Uneba per l'inquadramento corrispondente, sarà attribuita, in via prioritaria, con una corrispondente quota di scatti di anzianità, calcolati con i regimi Uneba per i periodi precedentemente lavorati. Per la parte che dovesse ulteriormente residuare, una volta attribuiti gli eventuali scatti di anzianità, si procederà all'attribuzione di un superminimo assorbibile dagli aumenti contrattuali nazionali che interverranno entro il primo anno di rinnovo.

Non sono considerati, in questa fase, gli eventuali premi di produttività in vigore al livello regionale ai sensi dell' art.5 del CCNL Uneba, né qualsiasi altra erogazione derivante dal livello decentrato di contrattazione relativamente alle parti variabili, le quali andranno pertanto attribuite successivamente

alla riconversione contrattuale.

Saranno, invece, da considerarsi quegli importi, pur trattati al secondo livello, che derivano da istituti e quantificazioni identificati in sede nazionale.

Nella comparazione si potranno verificare le seguenti ipotesi:

a) Il trattamento complessivo annuo Uneba è superiore a quello in atto.

In questo caso viene data immediata applicazione alle tabelle retributive Uneba in vigore al momento dell'accordo.

b) Il trattamento complessivo annuo Uneba è inferiore a quello in atto.

In questo caso, in aggiunta alle tabelle retributive Uneba in vigore al momento dell'accordo, verrà erogata la differenza in quote mensili a titolo di superminimo assorbibile dagli aumenti contrattuali nazionali che interverranno entro il primo anno di rinnovo.

Scatti di anzianità

I valori di riferimento per gli scatti di anzianità che matureranno successivamente alla data di stipula dell'accordo applicativo sono quelli previsti dal CCNL Uneba.

Orario di lavoro

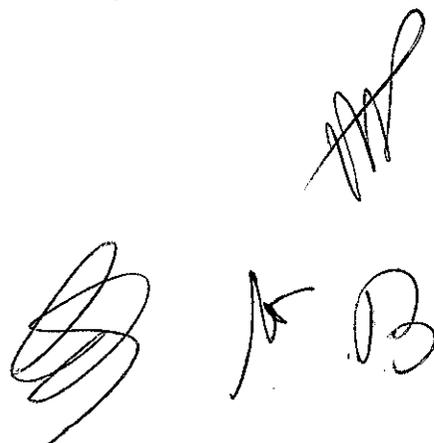
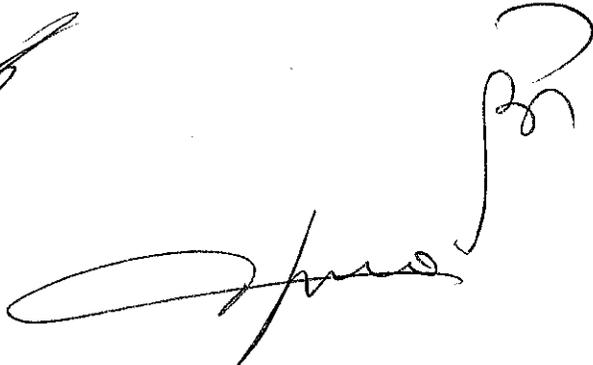
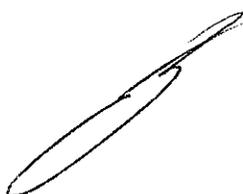
L'orario di lavoro sarà di 38 ore settimanali anche laddove il contratto di provenienza preveda un orario settimanale diverso. In caso di orario inferiore rispetto a quanto precedentemente previsto, per le ore in eccedenza, verrà corrisposto un valore orario applicando il tabellare previsto dal ccnl uneba per il rispettivo livello di inquadramento, a titolo di ad personam ri-assorbibile dagli aumenti contrattuali nazionali che interverranno entro il primo anno di rinnovo. Viceversa, nel caso di orario di provenienza superiore alle 38 ore, verrà effettuata una trattenuta con le stesse modalità di cui sopra, non potendo a parità di condizioni applicare tabellari Uneba diversi. Nel calcolo del differenziale orario settimanale, l'Ente potrà, inoltre, avvalersi di quanto previsto dal ccnl Uneba in tema di riduzione dell'orario di lavoro (ROL).

Anche il numero di giorni di ferie attribuito sarà pari a quanto previsto dal ccnl, ovvero a 26 giornate, anche tenendo conto degli ulteriori giorni di riduzione dell'orario di lavoro previste dal contratto.

Altri istituti contrattuali

Al personale interessato dal presente regolamento non si applica l'art.78.

Gli altri istituti contrattuali verranno applicati secondo quanto previsto dal CCNL Uneba, tenuto conto che la valutazione comparativa tra i vari contratti è condotta a livello complessivo.



Art 27 Divise e indumenti di servizio

Le divise ed i particolari indumenti che devono essere obbligatoriamente indossati dal personale durante lo svolgimento del servizio sono a totale carico del datore di lavoro.

La manutenzione di dette divise o indumenti è a carico del lavoratore, salvo quanto previsto dalle disposizioni normative regionali.

Le divise ed i particolari indumenti devono essere usati esclusivamente durante il servizio e tenuti con proprietà e decoro, secondo le leggi vigenti

Detta materia sarà oggetto di trattativa a livello regionale o di Ente.

La quantificazione dei tempi di vestizione e le modalità di fruizione se dovute sono rinviate alla contrattazione di secondo livello.