

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA ENTI, OPERE E ISTITUTI VALDESI

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

Il giorno 13 maggio 2013 in Torino

TRA

Tavola valdese nella persona del Moderatore Pastore Eugenio BERNARDINI  
Commissione sinodale per la diaconia (CSD) nella persona del Presidente Marco ARMAND-HUGON  
Assistiti dal Diacono Marco JOURDAN

E

le Federazioni Nazionali di:

Funzione Pubblica CGIL (F.P. CGIL) rappresentata da Rossana DETTORI, Cecilia TARANTO, Marco LO VERSO,  
Adriana BOZZI, Gabriella SEMERARO, Andrea FERRATO;

Funzione Pubblica CISL rappresentata da Giovanni FAVERIN, Daniela VOLPATO, Gabriella DI GIROLAMO,  
Claudio FEDERICI, Gian Piero Porcheddu ;

Unione Italiana Lavoratori Federazione Poteri Locali (UIL-FPL) rappresentata da Giovanni TORLUCCIO,  
Bartolomeo PERNA, Claudio FAIDIGA;

si è siglato il CCNL che regola il rapporto di lavoro del personale dipendente dagli Enti, Opere,  
Istituti Valdesi, composta da 81 articoli, n. 1 allegato e n. 2 dichiarazioni congiunte

Tavola Valdese  
Eugenio Bernardini  
CSD  
Marco Armand-Hugon  
Marco Jourdan

UIL FPL Giovanni Torluccio  
CISL F.P. Gian Piero Porcheddu  
F.P. CGIL Gabriella Semeraro  
Adriana Bozzi  
Claudio Federici  
Mercedes

## Premessa

Gli enti, le opere, gli istituti di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sono costituiti nell'ambito dell'Ordinamento valdese, di cui si dà atto nell'intesa tra il Governo della Repubblica Italiana e la Tavola valdese, ai sensi dell'art. 8, terzo comma, della Costituzione, intesa attuata con legge 11 agosto 1984, n. 449 "Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e le Chiese rappresentate dalla Tavola valdese".

Conformemente alle Discipline valdesi, le Opere ed Istituti sono condotte da Comitati o Commissioni formati da membri appartenenti alle Chiese valdesi e metodiste ed altre Chiese evangeliche, in base agli statuti di ciascun Organismo, e rispondono del loro operato alle rispettive assemblee ivi previste. Essi pertanto, per status giuridico derivante dall'inquadramento nell'Ordinamento giuridico valdese, hanno piena autonomia a tutti gli effetti giuridici, contrattuali e gestionali dei rapporti di lavoro.

Detti enti considerano i propri ospiti come soggetti e non come oggetti del loro scopo statutario; affermano e rispettano il pluralismo religioso e culturale, non hanno obiettivi di proselitismo. Essi non perseguono finalità di lucro; basano la loro attività sui principi della solidarietà e della democrazia e ritengono diritto-dovere di ogni essere umano il lavoro come compito e campo di azione della propria vocazione.

In forza della unitarietà dell'Ordinamento valdese, pur nella varietà dei soggetti che vi fanno parte, negli enti, opere ed istituti possono essere impegnate persone con posizioni giuridiche diversi, a seconda dei loro doni e dell'impegno formalmente assunto: possono dunque essere coinvolti pastori e pastore, diaconi e diacone delle chiese valdesi e metodiste, iscritti/e nei ruoli della Tavola e da essa autorizzati/e, personale iscritto nei libri matricola dei singoli enti, personale volontario - membri delle chiese evangeliche italiane ed estere come pure persone non direttamente collegate a dette chiese, ma in comunione di intenti con la loro opera di testimonianza e che ne condividono le finalità - e obiettivi di coscienza.

Per le pastore ed i pastori, le diacone ed i diaconi iscritti nei ruoli della Tavola valdese e comunque per il personale autorizzato ai sensi dell'Ordinamento valdese, vengono previste particolari convenzioni per il distacco di personale, che avviene per il raggiungimento delle finalità istituzionali della Tavola valdese e che non costituisce attività di carattere commerciale ai fini delle leggi dello Stato. Il presente c.c.n.l. si applica esclusivamente al personale iscritto nei libri matricola degli enti di cui al comma 1.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with an arrow pointing to the right, and several other signatures and initials scattered across the bottom right area.

## TITOLO I

### VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

#### Art. 1 - (Sfera di applicazione)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si inquadra nei settori socio-sanitario, assistenziale, educativo, didattico, culturale, e inserimento del lavoro, si applica a tutto il personale dipendente dagli enti, le opere, gli istituti costituiti nell'ambito dell'Ordinamento valdese e ne disciplina la regolamentazione del trattamento economico e normativo.

Per ente, opera ed istituto si intende ogni singola unità produttiva.

Per l'attuazione delle loro finalità istituzionali, i predetti enti si avvalgono della collaborazione di persone che ne condividono i fini e si impegnano a perseguirli.

Le parti contraenti si impegnano a favorire la costituzione di un unico c.c.n.l. del settore socio-sanitario, assistenziale, educativo, didattico, culturale, e inserimento del lavoro, attraverso la definizione di una parte normativa ed economica comune ed il mantenimento delle specificità evidenziate dai singoli contratti vigenti in altre realtà del non profit.

Può essere destinatario del presente c.c.n.l. il personale dipendente da enti afferenti ad altre confessioni religiose evangeliche che, pur non appartenendo all'Ordinamento valdese, intendano applicarlo, giudicandolo consono per spirito e finalità ai loro scopi statutari.

#### Art. 2 - (Ambito di applicazione)

Ricadono nella sfera di applicazione del presente contratto le seguenti iniziative ed attività svolte dai predetti enti, opere ed istituti:

- servizi per soggetti in stato di disagio sociale e/o economico (Comunità di accoglienza, centri di assistenza, ecc.);
- servizi per tossicodipendenti o alcool dipendenti;
- servizi per minori (centri diurni, Comunità alloggio, gruppi di famiglia, assistenza domiciliare, ecc.);

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature, a smaller signature, a signature that looks like 'SB', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'P', a signature that looks like 'PP', and a signature that looks like 'B'. Below the 'B' signature, there is a small number '3' and a signature that looks like 'A'.

- servizi per portatori di handicap psico-fisici (istituti assistenziali, centri per la riabilitazione, Comunità alloggio, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per anziani autosufficienti e/o parzialmente autosufficienti (case di riposo, residence, case-albergo, assistenza domiciliare, ecc.);
- servizi per anziani non autosufficienti (case protette, residenze sanitarie assistenziali, centri diurni, assistenza domiciliare, ecc.);
- attività di educazione, di istruzione, di formazione professionale (centri giovanili formativi, centri culturali, scuole materne, scuole dell'obbligo, altri istituti di istruzione, ecc.);
- attività di accoglienza di gruppi e persone singole per campi e soggiorni di studio e di riposo, dibattiti, iniziative religiose, culturali ed associative (centri culturali e ricreativi, case per ferie, colonie marine e montane, ostelli, ecc.);
- attività connesse e/o accessorie ai servizi sopra citati o comunque denominati.

### Art. 3 - (Decorrenza e durata)

Le parti concordano quanto segue:

- a) il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2010 e scade il 31 dicembre 2012;
- b) le piattaforme per il rinnovo contrattuale saranno presentate tre mesi prima delle scadenze contrattuali per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale;
- c) il presente contratto potrà essere disdetta da ciascuna parte contraente almeno tre mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento;
- d) in caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo;
- e) ove non ne sia data disdetta ai sensi del presente articolo, il presente c.c.n.l. deve intendersi rinnovato per un anno per la rispettiva parte scaduta (retributiva o normativa) e così di anno in anno.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately ten distinct marks, including what appear to be full names and initials, representing the signatures of the parties to the contract.

## Titolo II

### RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 4 - (Diritto di informazione e confronto tra le parti)

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

Le sedi di informazione e confronto sono:

##### *Livello nazionale*

Annualmente o su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento per settori di attività;
- valutare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- valutare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente c.c.n.l.;
- promuovere iniziative anche volte alla pubblica amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore, nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

##### *Livello regionale/territoriale*

Annualmente o su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are two vertical signatures, one above the other. In the center, there is a large, sweeping signature. To the right of this, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'SB'. At the bottom right, there is a small number '5' followed by a signature.

- assumere le opportune iniziative presso la pubblica amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto dell'applicazione del presente c.c.n.l., e dei costi conseguenti nei regimi di convenzione od accreditamento;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- assumere le opportune iniziative nei confronti della pubblica amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente c.c.n.l.;
- verificare le politiche di utilizzo degli appalti e degli acquisti di servizi esterni.

*Livello di ente, opera ed istituto*

Ferme restando le competenze proprie delle amministrazioni interessate, queste forniscono alle R.S.U. e alle OO.SS., ove richiesto, un'informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, le innovazioni tecnologiche, i piani, i programmi e gli investimenti dell'amministrazione.

**Art. 5 - (Struttura della contrattazione)**

Le parti concordano che la contrattazione di cui al presente c.c.n.l. si svolga a due livelli:

- nazionale;
- territoriale o di ente, opera ed istituto.

Sono titolari della contrattazione a livello di ente, opera ed istituto le R.S.U., o in loro assenza le R.S.A., congiuntamente alle OO.SS. firmatarie sulla base di quanto previsto dal regolamento confederale del marzo 1991, dall'accordo del 23 luglio 1993 e dal presente c.c.n.l.

Formano oggetto di contrattazione decentrata, previa informazione preventiva e di successivo controllo attuativo, le materie seguenti per quanto non siano già state disciplinate dal presente contratto:

- le norme di garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali;
- la politica degli organici;
- il funzionamento dei servizi;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a signature that appears to be 'CET', a signature that looks like 'H', a signature that looks like 'S', a signature that looks like 'R', a signature that looks like 'E', a signature that looks like 'F', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'P', a signature that looks like 'B', and a signature that looks like 'A'. There is also a small number '6' written near the signature 'A'.

- le condizioni ambientali e la qualità del lavoro;
- le mense, i servizi del tempo libero, l'agibilità dei patronati sindacali sul luogo di lavoro;
- la struttura degli orari (turni, straordinari, festività, reperibilità, permessi, flessibilità, ecc.);
- le missioni, le trasferte, i trasferimenti, la mobilità interna, l'uso di alloggi di servizio;
- i corsi di aggiornamento, qualificazione, riconversione e riqualificazione;
- la verifica degli inquadramenti professionali previsti dal presente contratto;
- i percorsi di carriera e la progressione orizzontale nelle categorie;
- i criteri, i sistemi, i premi, i programmi per l'aumento della produttività, come definito all'art. 76;
- altri istituti previsti nell'articolato contrattuale.

#### **Art. 6 – (Commissione paritetica bilaterale)**

La Commissione paritetica bilaterale a livello nazionale è composta da 6 (sei) membri dei quali 3 (tre) designati dalla Tavola valdese e/o dalla Commissione sinodale per la diaconia e 3 (tre) dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

La Commissione paritetica bilaterale nazionale costituisce lo strumento atto a dirimere, anche a richiesta di una delle parti, le controversie interpretative che dovessero insorgere nella applicazione del presente contratto; le parti si impegnano a definire consensualmente, entro 15 giorni dalla richiesta, la controversia.

Le parti possono avvalersi dell'assistenza delle rispettive strutture nazionali nella trattativa a livello decentrato di cui al precedente art. 5 per dirimere situazioni di contenzioso altrimenti non superabili.

#### **Art. 7 - (Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali)**

In attuazione di quanto previsto dalla legge del 12 giugno 1990, n. 146 e successive modificazioni, le parti individuano negli ambiti assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, formativo e scolastico i servizi minimi essenziali. A seguito delle modifiche introdotte dalla legge n. 83/2000 le parti si impegnano alla sottoscrizione di apposito accordo per la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Tali servizi minimi essenziali verranno garantiti in tutte le strutture a carattere residenziale e nei servizi di assistenza domiciliare. Nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale potranno essere individuate strutture di altra natura nelle quali applicare i servizi minimi essenziali di cui al presente articolo.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, presso gli enti, opere ed istituti appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi minimi essenziali sopra individuati.

#### **Art. 8 - (Pari opportunità tra uomo e donna)**

Ai fini della piena e puntuale applicazione della legge 10 aprile 1991, n. 125 è costituita la Commissione nazionale per le pari opportunità composta da una componente o un componente designata/designato da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. e da un pari numero di rappresentanti della Tavola valdese e della CSD.

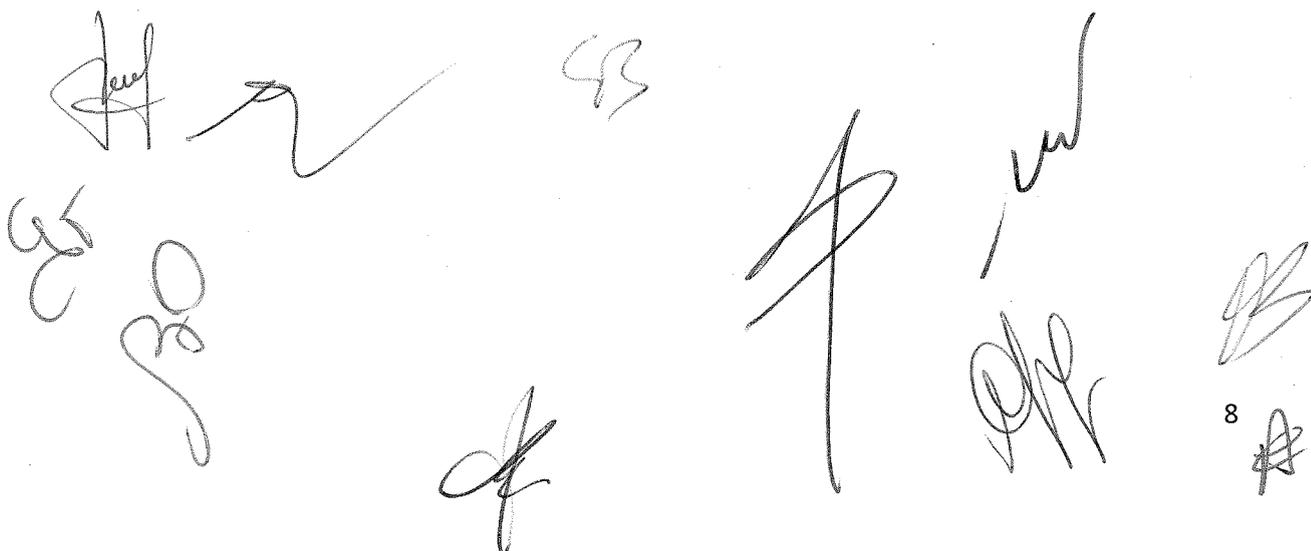
Le finalità di detta Commissione per le pari opportunità sono quelle definite dalla legge di riferimento.

Possono inoltre essere istituiti Comitati per le pari opportunità presso le singole realtà territoriali, qualora ritenuto opportuno.

#### **Art. 9 - (Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche)**

Alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della dipendente o del dipendente alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.



Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller initials on the right.

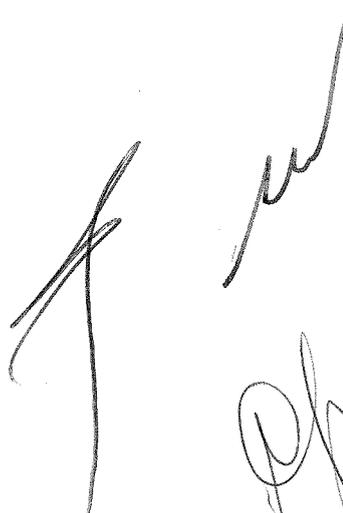
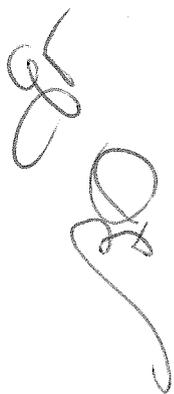
**Art. 10 - (Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap)**

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

**Art. 11 - (Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono attività di volontariato)**

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato ed in considerazione di quanto previsto dalla specifica legge-quadro 11 agosto 1991, n.266, convengono che alle lavoratrici ed ai lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione dell'ente, opera ed istituto, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente c.c.n.l.

Le parti concordano che nel caso di dipendenti soci di associazioni di pronto intervento, previste dal D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613, questi ne diano notifica all'amministrazione.



### Titolo III

#### DIRITTI SINDACALI

##### Art. 12 - (Rappresentanze sindacali unitarie)

Le Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le R.S.U. (Rappresentanze sindacali unitarie) che saranno costituite ai sensi dello specifico regolamento da definirsi tra le parti, ovvero le R.S.A. (Rappresentanze sindacali aziendali) sino alla costituzione delle sopraindicate R.S.U.

Per la contrattazione nei luoghi di lavoro la Rappresentanza sindacale è composta dalla R.S.U., ovvero R.S.A. in caso di non costituzione delle R.S.U. e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente C.C.N.L.

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

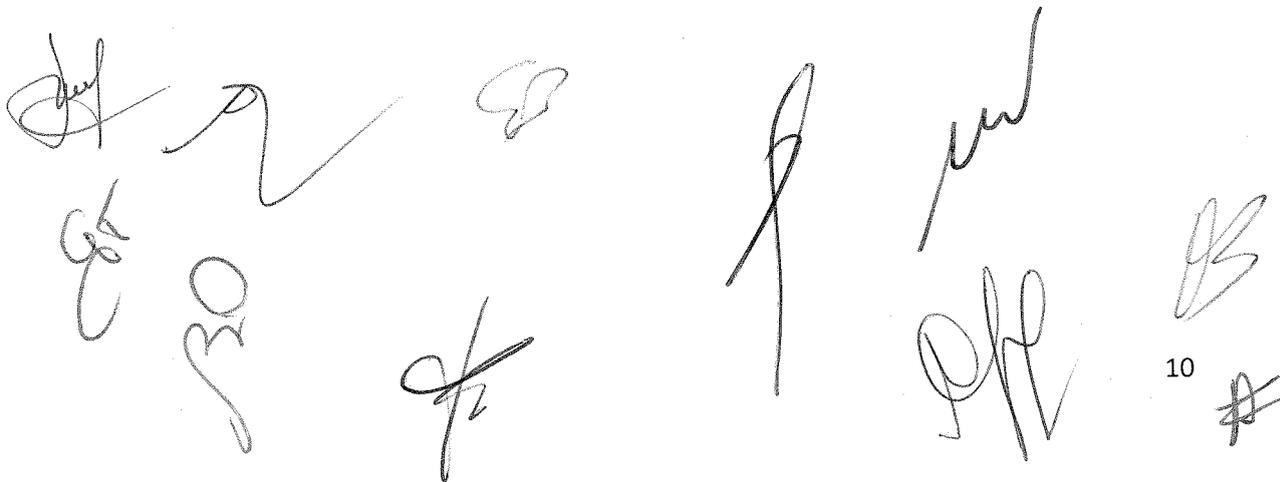
Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dall'amministrazione.

##### Art. 13 - (Assemblea)

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

Gli enti, opere ed istituti dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità o gruppi di dipendenti e sono indette nella misura di 10 ore annue dalle R.S.U. di cui all'art. 12 del presente C.C.N.L. e nella misura di 5 ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '30' below it, a signature with '1/2' below it, a signature with 'P/R' below it, and a signature with '10' and a hash symbol below it.

#### Art. 14 - (Permessi per cariche sindacali)

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

Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo di 18 ore al mese non cumulabili quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 48 ore prima dalla responsabile o dal responsabile territoriale delle organizzazioni sindacali sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

I nominativi delle lavoratrici e dei lavoratori di cui al 1° comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette alla amministrazione in cui la lavoratrice o il lavoratore presta servizio.

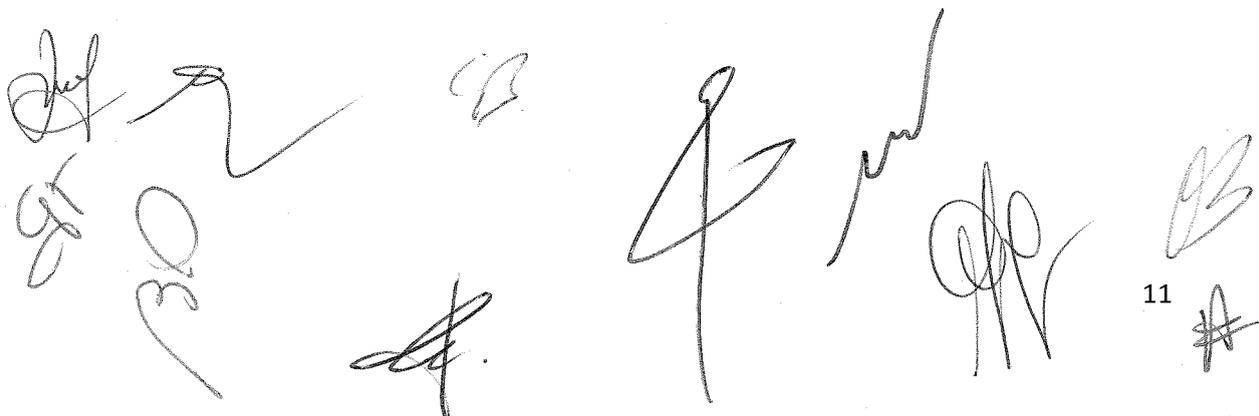
#### Art. 15 - (Contributi sindacali)

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

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, all'Associazione di appartenenza ed alla Organizzazione sindacale interessata ed ha efficacia dal primo giorno del mese successivo.

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

Gli enti, opere ed istituti sono tenuti, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.



11

## Titolo IV

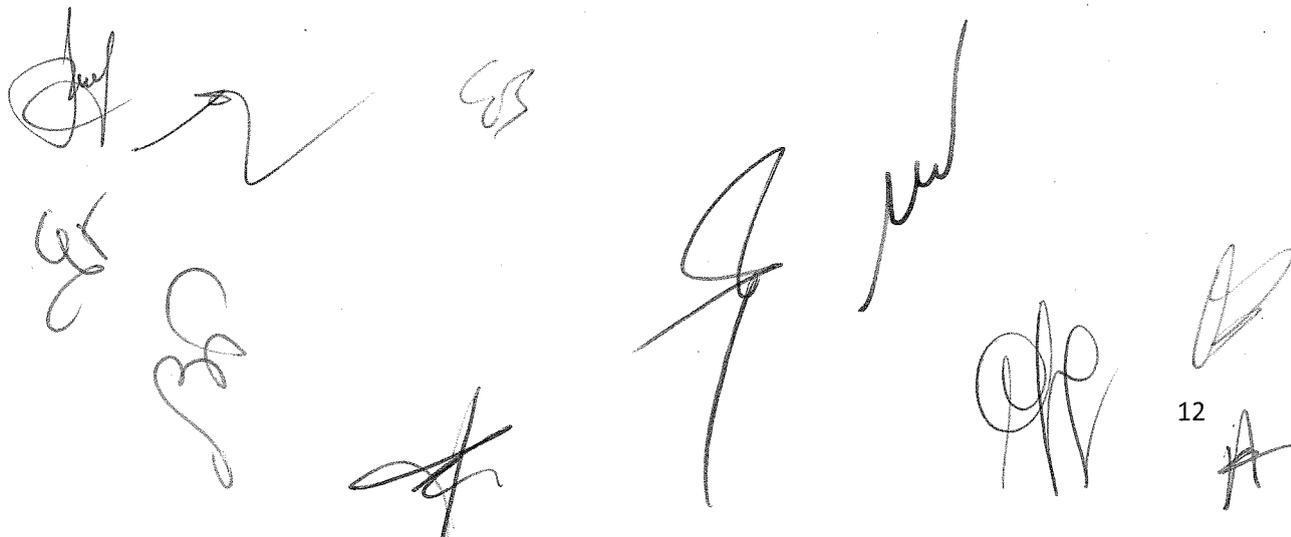
### ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 16 - (Assunzione)

L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di impiego privato. L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni: identità delle parti, luogo di lavoro, sede e domicilio del datore di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, qualifica, inquadramento, retribuzione secondo quanto previsto dal presente C.C.N.L.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996, n. 675 e dalla legge 4 gennaio 1968, n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni la lavoratrice ed il lavoratore è tenuta/o a presentare i documenti di seguito elencati, ovvero alla loro autocertificazione nei casi previsti per legge, a prendere visione del contratto collettivo nazionale di lavoro e del regolamento interno dell'ente, opera od istituto, ove esista, ed a dare accettazione integrale di tutto quanto è in essi contenuto, in relazione alle peculiarità dell'opera ed istituto:

- documento sostitutivo libretto di lavoro (scheda di disoccupazione rilasciata dal Centro per l'impiego);
- documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;
- numero di codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- titolo di studio o professionale (diploma - certificato di abilitazione - patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
- certificato penale dei carichi pendenti di data non anteriore a tre mesi;
- certificato di stato di famiglia;
- certificato di residenza anagrafica;
- eventuale libretto di pensione;
- altra documentazione relativa alle detrazioni fiscali e assegni famigliari.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'SOS' written above it, a signature with a large flourish, a signature with 'A' written below it, and a signature with '12' written above it.

La lavoratrice e il lavoratore dovrà comunicare ogni variazione rispetto ai documenti e dati anagrafici forniti all'atto dell'assunzione.

All'atto della assunzione, ella/egli rilascerà l'autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della Legge n. 196/2003.

Prima dell'assunzione in servizio l'ente, opera ed istituto disporrà accertamenti sull'idoneità fisica della lavoratrice e del lavoratore, sottoponendola/lo a visita medica da parte di Organi sanitari pubblici.

In relazione alle caratteristiche dell'ente, opera ed istituto verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale è tenuto a sottoporvisi secondo quanto previsto dalle leggi vigenti.

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, convengono di escludere dalla riserva di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223 le assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali: assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita, fisioterapista, terapeuta occupazionale, infermiere, educatore professionale, insegnanti, cuoco, bagnino, assistente sociale, animatrice/ore, assistente all'infanzia, logopedista, impiegata/o di concetto, autista di scuolabus, psicologa/o, personale addetto ai piani, personale addetto di sala.

#### Art. 17 - (Inserimento della lavoratrice e del lavoratore)

Gli enti, opere ed istituti che applicano il presente c.c.n.l. attuano un programma di inserimento della lavoratrice e del lavoratore che preveda:

- la presentazione dell'opera ed istituto e informazioni generali sull'Ordinamento valdese;
- la presentazione dell'organizzazione del lavoro all'interno di ciascuna struttura e del personale direttamente superiore e dei colleghi di lavoro;
- la presentazione del presente contratto di lavoro e dell'eventuale contratto integrativo aziendale o di secondo livello, con particolare riferimento ai diritti e ai doveri della lavoratrice e del lavoratore;
- tutte le informazioni che sono ritenute importanti per rendere note le peculiarità e le caratteristiche dell'opera;
- le informazioni sulle misure di sicurezza e dell'ambiente;
- la consegna di una copia del presente contratto di lavoro.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are two more signatures, one of which appears to be a stylized 'CS'. On the right, there are three more signatures, including one that looks like 'PFR' and another that is a simple 'A'. The page number '13' is printed in the bottom right corner, next to the signature 'A'.

### Art. 18 - (Mobilità)

L'istituto della mobilità concerne solo l'utilizzazione temporanea del personale presso strutture diverse dalla sede di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo della singola amministrazione e non soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi di pertinenza dell'ente, opera ed istituto cui originariamente è stata assegnata la dipendente o il dipendente.

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

### Art. 19 - (Trasferimento tra enti, opere ed istituti)

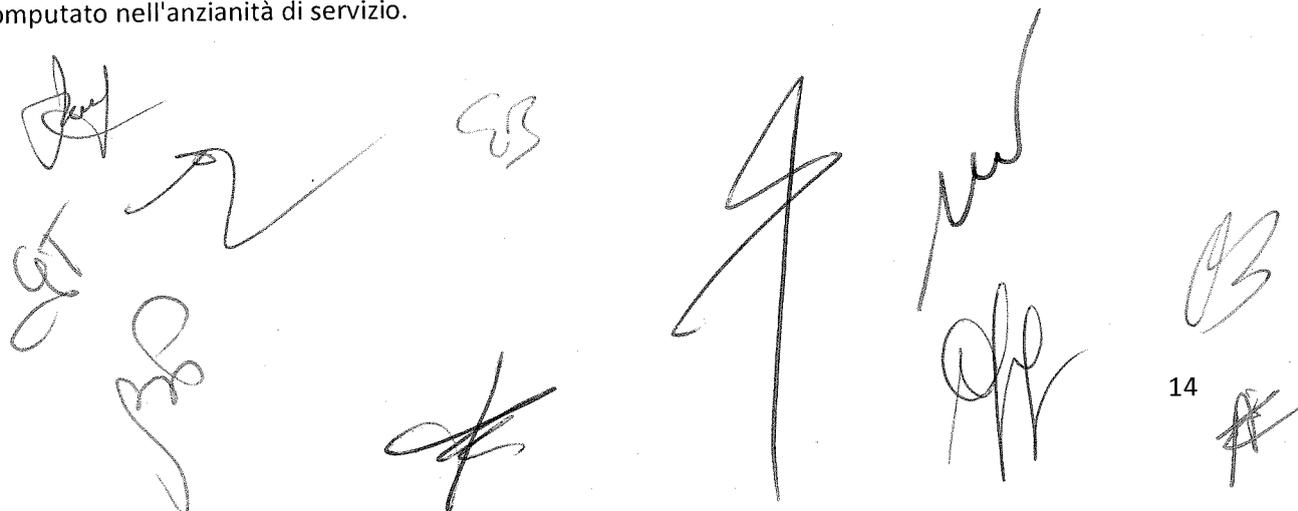
Alla lavoratrice o al lavoratore in caso di trasferimento da un ente, opera, istituto ad un altro devono essere mantenute e rispettate le sue mansioni e la sua posizione giuridico-economica, secondo l'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e previo accordo sindacale definito a livello aziendale.

### Art. 20 - (Periodo di prova)

Per il personale afferente alla categoria A il periodo di prova viene espletato entro 30 giorni lavorativi dalla data di assunzione. Per il personale afferente alle categorie B e C il periodo di prova viene espletato entro 60 giorni lavorativi dalla data di assunzione. Per il restante personale tale periodo viene espletato entro 180 giorni. Per giorni lavorativi si intendono giorni di effettivo lavoro.

Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso. Gli enti, opere ed istituti si impegnano a procedere all'eventuale risoluzione del rapporto dopo che sia trascorsa almeno la metà del periodo previsto.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato formale disdetta scritta, l'assunzione della lavoratrice o del lavoratore si intenderà confermata e lo stesso periodo sarà computato nell'anzianità di servizio.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'GET', a large checkmark, a signature that looks like 'SS', a signature that looks like 'K', a signature that looks like 'J', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'P', and a signature that looks like 'B'. In the bottom right corner, the number '14' is written, followed by a signature that looks like 'A'.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, alla/al dipendente spetta la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiute, nonché i ratei di ferie, delle mensilità aggiuntive e dell'indennità di fine rapporto maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata come mese intero.

Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di malattia, maternità o infortunio sul lavoro la/il dipendente sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso.

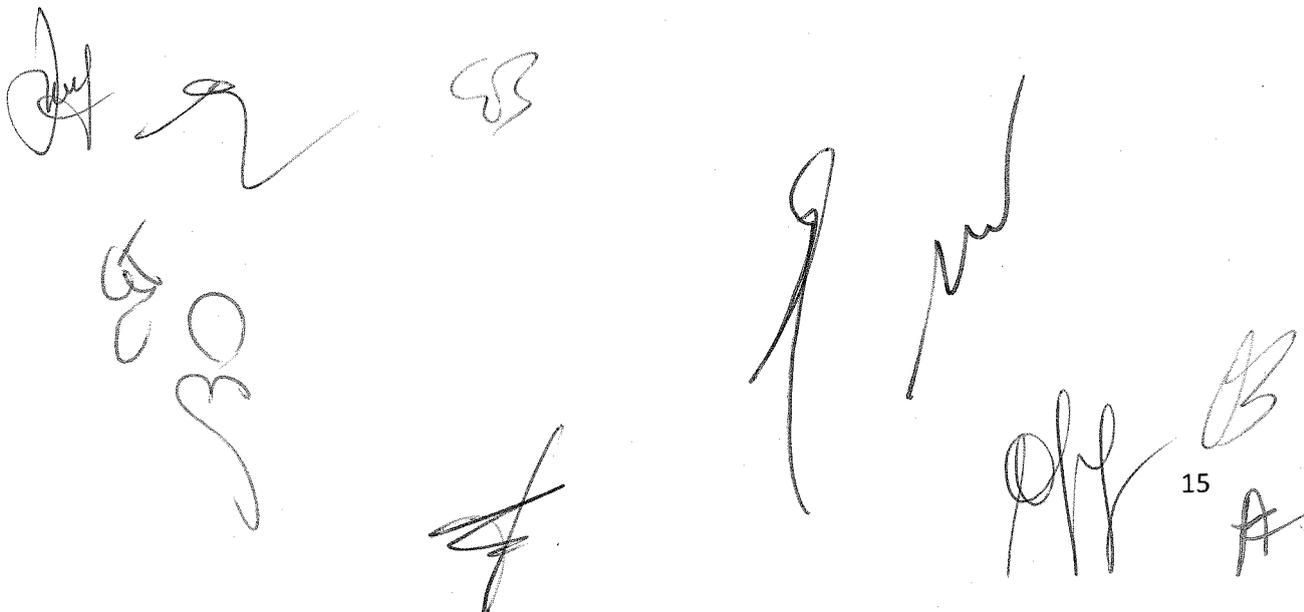
## Art. 21 - (Apprendistato)

### 1 - Finalità dell'Istituto

1.1. Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le parti nel ritenere che tale tipologia di impiego rientri nell'ambito del confronto sul mercato del lavoro, vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, in conformità con le direttive dell'Unione Europea e a quanto disposto dal D.Lgs. n.167/2011, ritengono che l'istituto dell'apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, sia un valido strumento, sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

1.2. L'apprendistato è un istituto che ha come fine l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso di transizione e di integrazione tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di acquisire una professionalità ed esperienza idonea ad offrire servizi altamente qualificati che, unitamente ai processi di informatizzazione, sono indispensabili per la soddisfazione degli Utenti e degli Enti committenti.

1.3. Le parti concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali. A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire, per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.



Handwritten signatures and initials of the parties involved in the agreement, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials and signatures on the right, including one that appears to be 'A'.

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

## 2 - Ammissibilità.

2.1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tre tipologie:

- contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

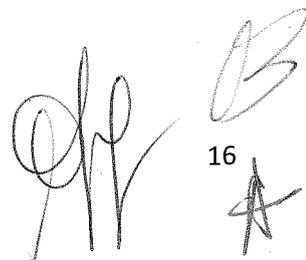
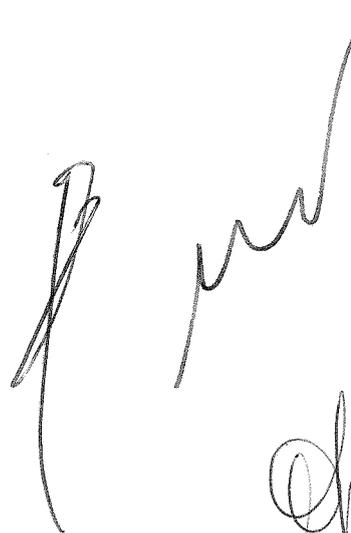
La tipologia del contratto di apprendistato per il conseguimento di alta formazione e di ricerca, per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato è demandata alle Regioni e Province autonome, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2.2. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale.

2.3. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: A B C, D, E ovvero nelle posizioni economiche da A2 ad E2 della classificazione del personale per i quali si è individuato analitico profilo formativo allegato;

E' escluso per i seguenti profili sanitari:

- Infermiere professionale
- Infermiere generico
- Fisioterapista
- Logopedista
- Psicomotricista
- Medico
- Psicologo



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

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

#### 3.1. Requisiti del contratto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisito al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale potrà essere definito e consegnato al lavoratore entro i trenta giorni successivi alla stipulazione del contratto.

#### 3.2. Proporzione numerica

In virtù dell'art. 2 comma 3 del D.Lgs. n. 167/2011, le parti convengono che il numero di apprendisti che gli enti hanno facoltà di occupare non può superare il rapporto di n. 3 apprendisti ogni n. 2 lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. La struttura operativa che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

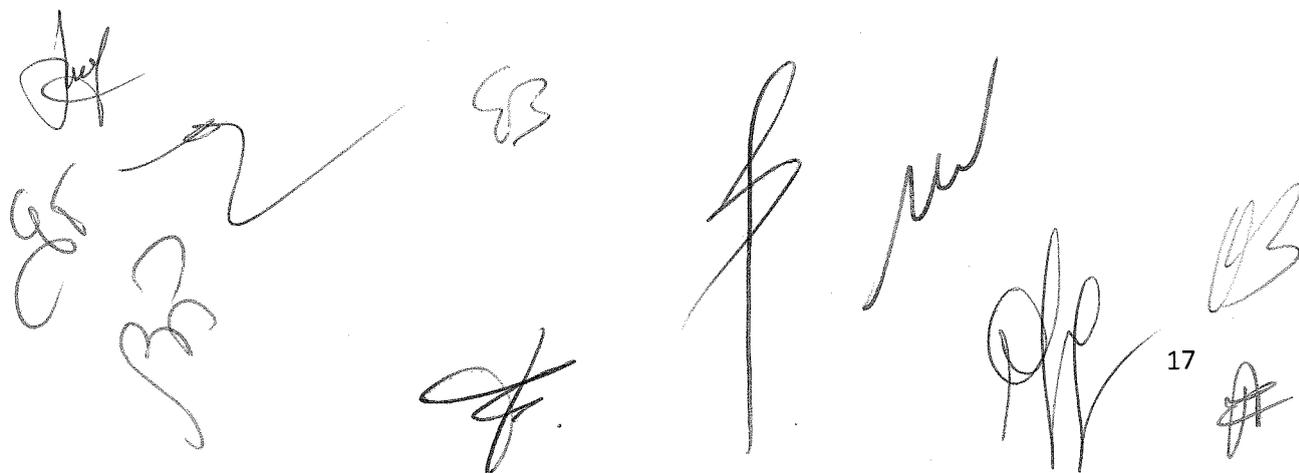
#### 3.3. Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del D.Lgs. n. 167/2011 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 può essere stipulati a partire dal diciassettesimo anno di età.

### 4 - Percentuale di conferma.

4.1. Gli enti non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa ed i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

4.2. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are initials 'GB' and another signature. To the right, there are two more signatures, followed by the number '17' and a final signature on the far right.

## 5 - Periodo di prova.

Può essere convenuto tra le parti un periodo di prova, risultante da atto scritto, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

## 6 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

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

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

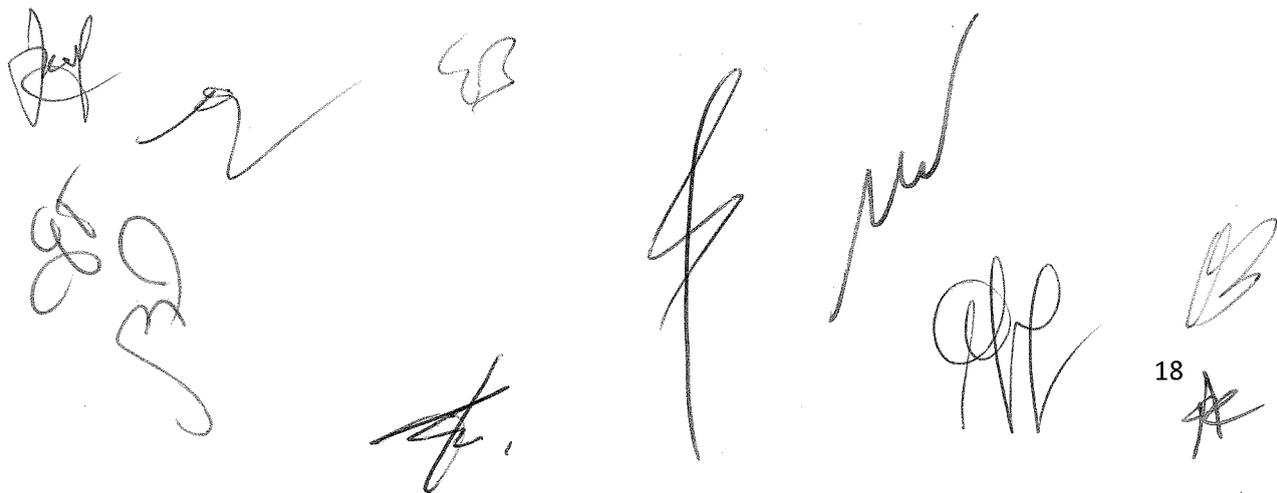
6.2. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente c.c.n.l.

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

## 7 - Obblighi del datore di lavoro.

7.1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including several large, stylized signatures and smaller initials.

d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole cooperative, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);

e) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

7.2 Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

## 8 - Doveri dell'apprendista.

8.1. L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

8.2 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.

## 9 - Trattamento normativo.

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

9.2. Le ore di insegnamento di cui alla precedente lettera G) sono comprese nell'orario di lavoro.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller initials, including 'ES' and '30'. In the center, there is a signature that looks like 'F.'. To the right, there is a signature that looks like 'nu'. Further right, there is a signature that looks like 'P.P.'. On the far right, there is a signature that looks like 'B' and another that looks like 'A'. The number '19' is written in the bottom right corner.

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

9.4 Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 66/2003; pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

#### 10 - Trattamento economico.

10.1 Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sottoindicate percentuali sul minimo contrattuale conglobato mensile, come previsto dall'art. 61 del C.C.N.L., relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:

- Per contratti di durata fino a 18 mesi:

- dal 1° ai 9° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;

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

- Per contratti di durata fino a 24 mesi:

- dal 1° al 12° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;

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

- Per contratti di durata fino a 36 mesi:

- dal 1° al 18° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;

- dal 19° al 36° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

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

#### 11 - Malattia.

11.1 - Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente per la sua qualifica, allo stesso trattamento del dipendente qualificato.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are two more signatures, one of which is quite large and stylized. On the right, there are three more signatures, including one that appears to be a large 'B' or similar character. The signatures are scattered across the bottom half of the page.

12 - Durata dell'apprendistato.

12.1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze espresse in mesi per le seguenti categorie.

Categoria	Mesi
A	18
B	24
C	24
D	36
E	36

La durata del contratto di apprendistato nei confronti dei soggetti per il raggiungimento della qualifica di Educatore professionale, qualora l'apprendista sia in possesso di specifico titolo di studio, viene ridotta a 18 mesi con la seguente progressione retributiva:

dal 1° al 9° mese:	85% della retribuzione corrispondente alla categoria da conseguire
dal 10° al 18° mese:	90% della retribuzione corrispondente alla categoria da conseguire

La durata del contratto di apprendistato nei confronti dei soggetti per il raggiungimento della qualifica di Operatore Socio Sanitario, qualora l'apprendista sia in possesso di specifico titolo di studio, viene ridotta a 18 mesi con la seguente progressione retributiva:

dal 1° al 12° mese:	85% della retribuzione corrispondente alla categoria C2
dal 13° al 18° mese:	100% della retribuzione corrispondente alla categoria C2

Al termine del periodo di formazione l'apprendista verrà inquadrato nella categoria C3

*[Handwritten signatures and initials]*

### 13 - Estinzione del rapporto di apprendistato.

#### 13.1. Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al termine del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., ossia previo preavviso a compimento avvenuto;

### 14 - Apprendistato in cicli stagionali.

14.1 Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 5, del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nelle sole strutture ricettive quali casa ferie, foresterie e alberghi, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

14.2. L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

14.3. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

### 15 - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante.

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

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



Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a large signature on the left, a checkmark, and several other scribbles and initials.

16 - La "formazione interna".

16.1. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 4 comma 2 D.Lgs. 167/2011, 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.

16.2. Le parti inoltre individuano la durata - intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione (come previsto dai successivi punti 18 e 19) - 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 articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

17 - Tutor aziendale.

17.1. All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale.

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

17.3. Nelle imprese con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle imprese fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.

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

17.5. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor, ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. d) del D.Lgs. n. 167/2011, avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

gt  
BC  
CB  
A  
B  
A

## 18 - Durata della formazione.

18.1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

18.2. Per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e per il contratto di apprendistato di alta formazione di ricerca, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalla normativa nazionale e dalle Regioni.

18.3. 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.

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

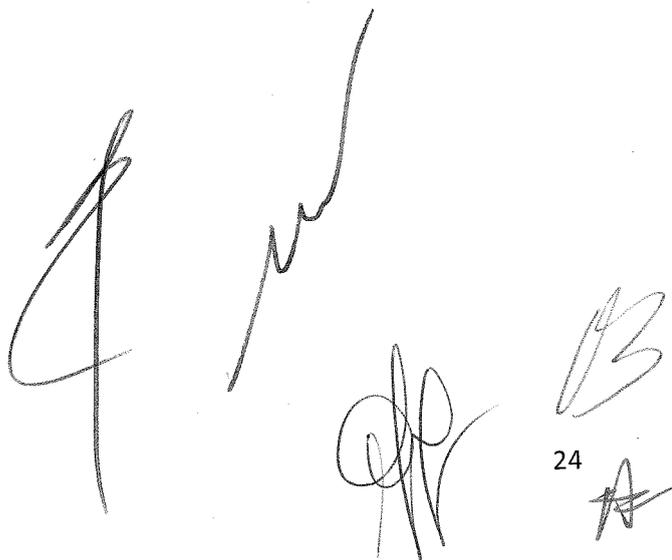
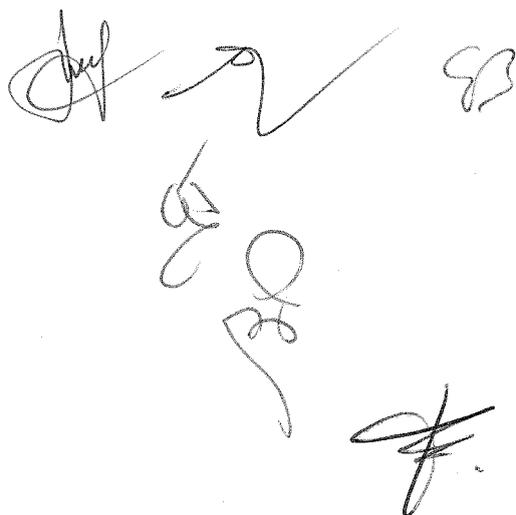
18.5. L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, Educatore, OSS, Animatore ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo dell'apprendista e formalizzabili nel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

## 19 - Formazione: contenuti e modalità di erogazione.

19.1. Le attività formative, strutturate in una fama 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.

19.2. 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 finalizzate a:

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



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

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

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e sapere 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
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

19.4. 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 di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie e per la cui concreta determinazione si rimanda all'allegato.

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

#### 20 - Rinvio alla legge.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione e formazione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.



Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center and right, and the number '25' and a small 'A' at the bottom right.

## Art. 22 (Lavoro a tempo parziale)

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire alle lavoratrici ed ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale di cui alla legge 19 dicembre 1984, n. 863, all'art. 19 della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'art. 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e dal D.Lgs. 28 gennaio 2000, n. 61, ha la funzione di:

- consentire flessibilità delle risorse umane in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;
- dare risposta ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, anche già occupati.

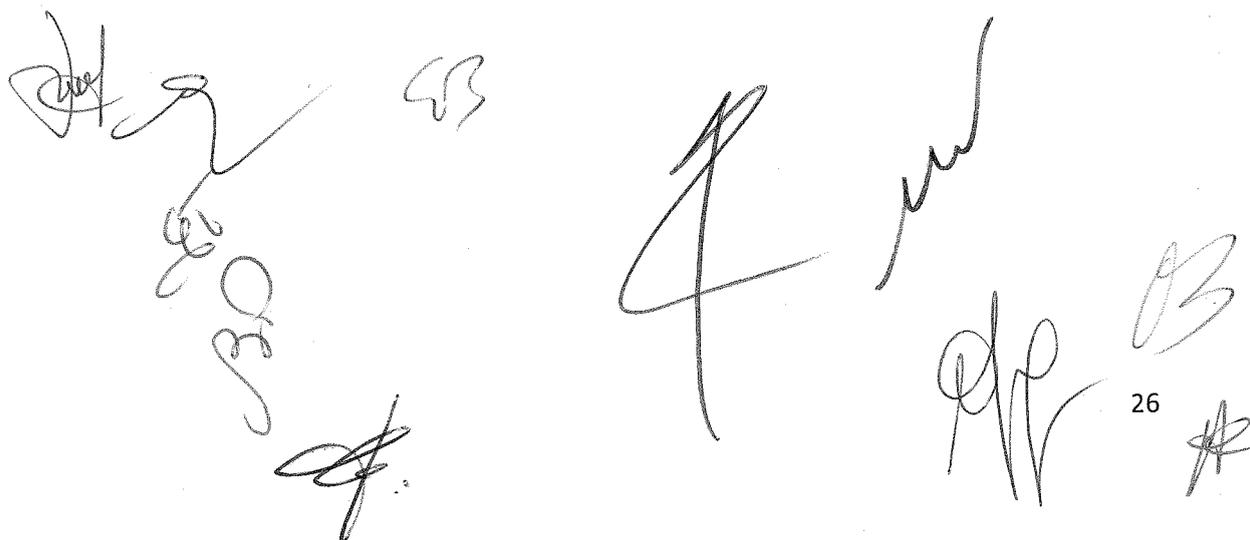
Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibile con la misura del rapporto stesso;
- volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordato.

I genitori di portatrici o portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedono il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto alle altre lavoratrici o agli altri lavoratori in relazione alla qualifica.

Le percentuali delle lavoratrici e dei lavoratori che - a domanda - potranno essere ammesse/i al passaggio da tempo pieno a tempo parziale saranno definite in sede di contrattazione decentrata.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'G. S. O. S.' with a date '2000' written vertically next to it. To its right are several smaller initials, including 'ES' and 'B'. In the center, there is a large, bold signature that looks like 'F'. To the right of that, there are more initials, including 'B' and 'A'. In the bottom right corner, the number '26' is printed, followed by a small signature.

a) il periodo di prova per i nuovi assunti;

b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità, con l'indicazione per giorno, mese ed anno. La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratrice o lavoratore, di norma entro le seguenti fasce:

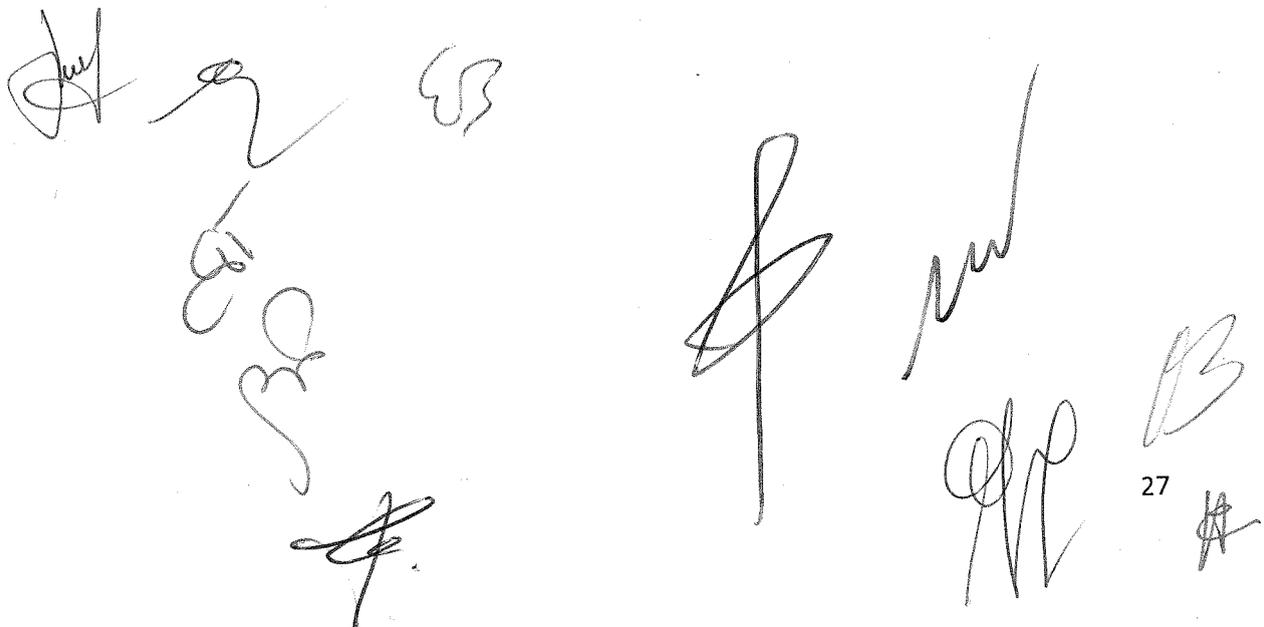
- nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, da 12 a 30 ore;
- nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, da 48 a 120 ore;
- nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 400 a 1.300 ore;

c) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Il tempo parziale può essere realizzato:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
- con una combinazione tra i due tipi precedenti: in relazione a quest'ultima tipologia (combinato) le parti concordano che ciascuna delle due tipologie combinate (orizzontale e verticale) non possa superare nell'arco dell'anno la percentuale dell'80% dell'impegno lavorativo complessivo previsto nel contratto individuale. Lo svolgimento del rapporto di lavoro di part-time combinato comporta in favore della lavoratrice e del lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale di fatto nella misura del 10%;
- con previsione di variazione dei turni in relazione alle esigenze dell'attività e con previsione di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa per motivate esigenze di servizio.

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. Le lavoratrici ed i lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are four distinct signatures. In the center, there are two more signatures, one of which is quite large and stylized. On the right side, there are three signatures, including one that appears to be a large 'B' or similar character. At the bottom right, the number '27' is written, followed by a small signature or mark.

Per particolari esigenze programmabili (mobilità, ferie estive, situazioni contingenti in relazione a transitori bisogni dell'utenza), previo accordo con le OO.SS. firmatarie, e per eccezionali e temporanee esigenze organizzative delle opere ed istituti, e/o qualora essi si trovino in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di altri dipendenti, al personale con contratto di lavoro a tempo parziale potrà essere richiesta una prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del tempo pieno. In tal caso le prestazioni di lavoro supplementare saranno retribuite come normale orario di lavoro e le ore corrispondenti verranno maggiorate di una quota pari al 30% della retribuzione oraria. Tale percentuale è comprensiva della quota per rateo ferie, mensilità aggiuntive e trattamento di fine rapporto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie in relazione alle giornate di attività lavorativa. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

Detta materia sarà soggetta a periodiche verifiche tra le parti.

#### **Art. 23 - (Assunzione con contratto a termine)**

In tutte le realtà comprese nella sfera di applicazione del presente c.c.n.l., ai sensi dell'art. 23 della legge del 28 febbraio 1987, n. 56, l'apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro, oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modifiche ed integrazioni, all'art. 8 bis del D.L. 29 gennaio 1983, n. 17 convertito con modificazioni nella L. n. 79 del 25 marzo 1983 e all'art. 12 della legge 24 giugno 1997, n. 196, è consentita, in relazione a particolari esigenze ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:

- a) esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e all'art. 8 bis del D.L. 29 gennaio 1983, n. 17 convertito con modificazioni nella legge 25 marzo 1983, n. 79 e successive integrazioni e/o modifiche, anche a livello di normativa locale;
- b) attività derivanti da progetti sperimentali, da commesse e/o convenzioni di durata temporanea, oppure da situazioni contingenti in relazione a transitori bisogni dell'utenza a cui non sia possibile sopperire con il normale organico per la durata delle stesse attività o bisogni;
- c) sostituzione di lavoratori assenti per malattia e/o infortunio, maternità o aspettativa, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'G. S. 30' with a flourish below it. To its right are two more signatures, one of which is a simple vertical line. On the far right, there is a signature that looks like 'B' and another one below it. The number '28' is printed in the bottom right corner, next to a small signature.

d) sostituzione di lavoratori assenti per ferie in particolari esigenze organizzative;

e) sostituzione di lavoratrici e lavoratori con qualifica di autista o che per necessità di servizio sono tenute/i al possesso di una patente di guida, alle quali o ai quali è stata ritirata la patente.

Il personale assunto con contratto di lavoro a termine è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni, ad un periodo di preavviso di sette giorni

Fermo restando che ai dipendenti di settori soggetti ad attività stagionale, così come definite dal D.P.R. 1525/1963, si applica quanto previsto dal decreto legge 83/2012 (termini ridotti), le parti al fine di salvaguardare i rapporti di lavoro attivati a tempo determinato e garantire la continuità dei servizi, con riferimento alla legge n. 92/2012 articolo 9 lettera H, come modificata dall'art. 46-bis della legge n. 134/2012 concordano di modificare, per le figure di insegnanti e per le altre figure esclusivamente in caso di sostituzioni di personale assente e collegati a specifici progetti individualizzati in convenzione con gli enti pubblici, i termini di successione dei contratti a tempo determinato nella seguente misura:

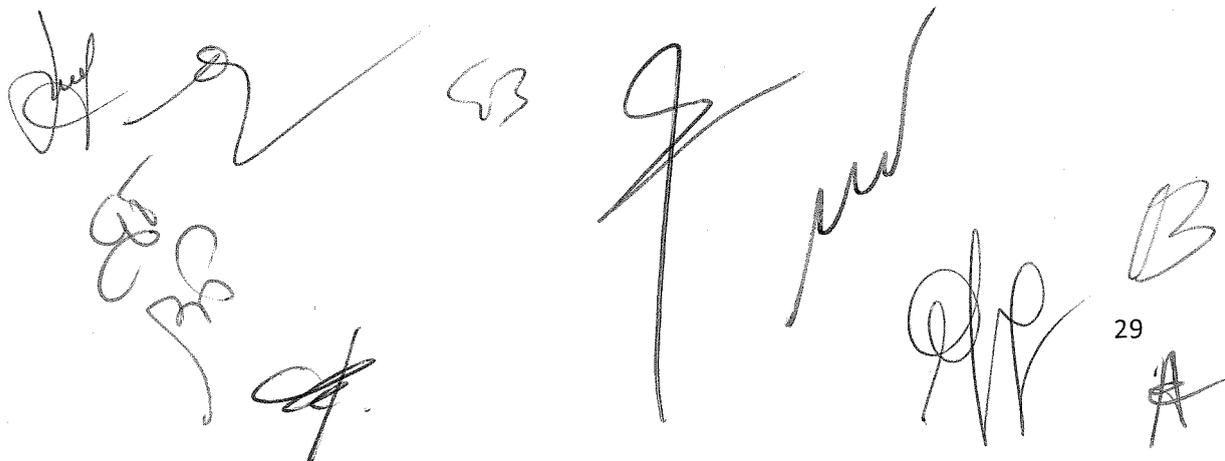
il contratto si considera a tempo indeterminato qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 20 giorni dalla data di cessazione, per contratti di durata non superiore ai sei mesi; entro un periodo di 30 giorni dalla data di cessazione per contratti superiori ai sei mesi.

#### Art. 24 - (Lavoro temporaneo)

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, come modificata dall'art. 64 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, oltre che nei casi previsti dal comma 2, dell'art. 1, lett. b) e c) della stessa, può essere concluso anche nelle seguenti fattispecie:

- 1) per particolari punte di attività;
- 2) per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;
- 3) per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di qualifiche, professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'ente, opera ed istituto o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti a livello locale.

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'SB' next to it, a signature with 'J' next to it, a signature with 'M' next to it, a signature with 'B' next to it, and a signature with 'A' next to it. The number '29' is written in the bottom right corner.

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

L'ente, opera ed istituto comunica preventivamente alle R.S.U, od in loro assenza alle R.S.A, od in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente c.c.n.l., il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed il motivo del ricorso agli stessi.

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

Annualmente l'ente, opera ed istituto utilizzatore di tale prestazione lavorativa è tenuto a fornire ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la loro durata, il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessate/i.

## Art. 25 - (Telelavoro)

### 1. Definizione.

Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

### 2. Prestazione lavorativa.

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà delle parti;
- b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are two more signatures, one of which is a large, stylized 'A'. On the right, there are two more signatures, one of which is a large 'B'. At the bottom right, the number '30' is written, followed by a large 'A'.

d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente, ivi compresi i rientri nei luoghi di lavoro e la loro quantificazione.

e) applicazione del presente C.C.N.L.

La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa sono in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla RSU, o in sua assenza dalla R.S.A. o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

### 3 - Postazione di lavoro.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

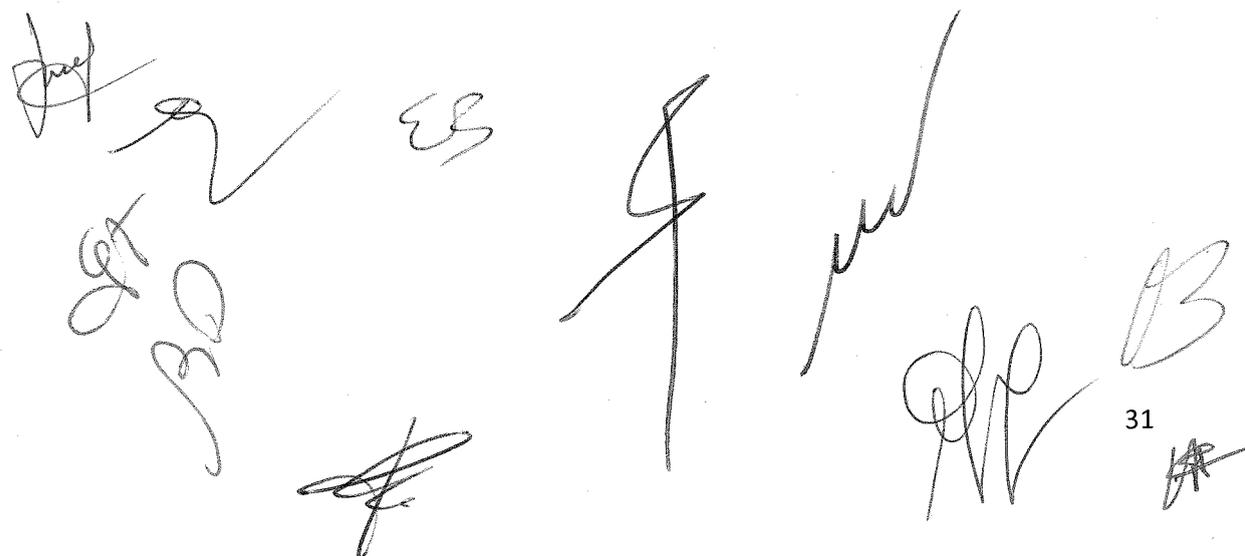
La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet).

Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

Il datore di lavoro si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda potrà richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

### 4 - Collegamenti telefonici.

Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.



Handwritten signatures and initials, including a large 'B' and the number '31'.

Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

#### 5 - Arredi.

Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi - sedia, tavolo ecc.. rispondenti a criteri ergonomici e ai dispositivi di sicurezza secondo quanto previsto dal T.U. n 81/2008 - presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

#### 6 - Orario.

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso la sede datoriale o in trasferta.

#### 7 - Comunicazione, informazione.

Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro gruppo di progetto, rientri settimanali.

Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'D. H.', followed by a checkmark and the initials 'EB'. Below these are the initials 'ST' and 'BO'. In the center, there is a signature that looks like 'F.'. To the right, there is a large, stylized signature, followed by another signature that looks like 'M.'. At the bottom right, there is a signature that looks like 'P. H.', a large 'B', and the number '32' next to a small signature.

#### 8 - Riunioni e convocazioni aziendali.

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.

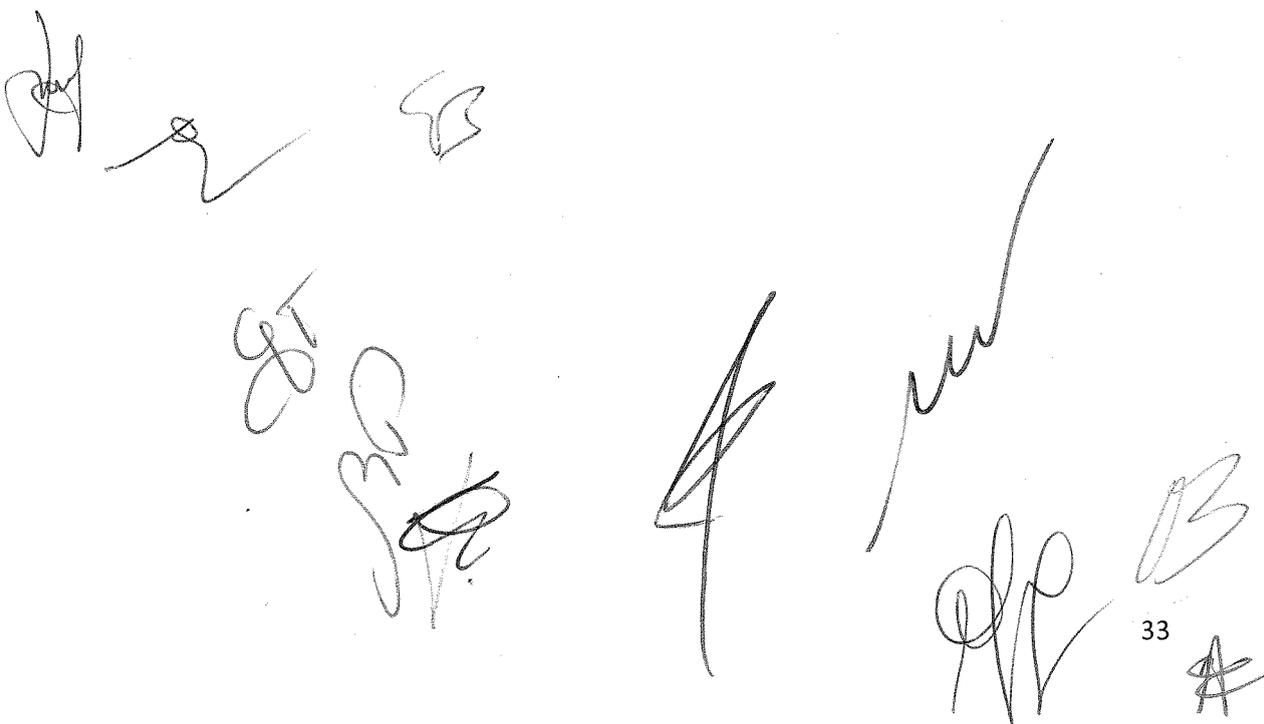
#### 9 - Diritti sindacali.

Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo; alla partecipazione alla veste di elettorato attivo e passivo alla elezione delle RSU e ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente C.C.N.L.

#### 10 - Controlli a distanza.

Il datore di lavoro provvede ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle RSU, o in loro assenza alle R.S.A. o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.



Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) scattered across the bottom half of the page.

## 11 - Sicurezza.

La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza dell'ente di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

E' facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvedere a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

## 12 - Riservatezza.

A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

### **Art. 26 - (Cessazione del rapporto di lavoro)**

Il rapporto di lavoro cessa:

- a) per dimissioni volontarie della dipendente o del dipendente;
- b) per il licenziamento della dipendente o del dipendente nei casi previsti dalla legge e dal presente accordo;
- c) per i casi previsti dalle norme vigenti;
- d) per morte.



### Art. 27 - (Termini del preavviso)

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'ente, opera ed istituto, quanto in quello di dimissioni della lavoratrice o del lavoratore, deve essere preceduta dal regolare preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata.

Salvo il caso di provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 34, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso. Il termine è fissato in:

- 15 giorni di calendario per il personale inquadrato nella categoria A;
- 30 giorni di calendario per il personale dipendente inquadrato nelle categorie B e C;
- 60 giorni di calendario per il personale dipendente inquadrato nella categoria D;
- 90 giorni di calendario per il restante personale;
- 120 giorni di calendario per il personale dipendente con la qualifica di quadro.

I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

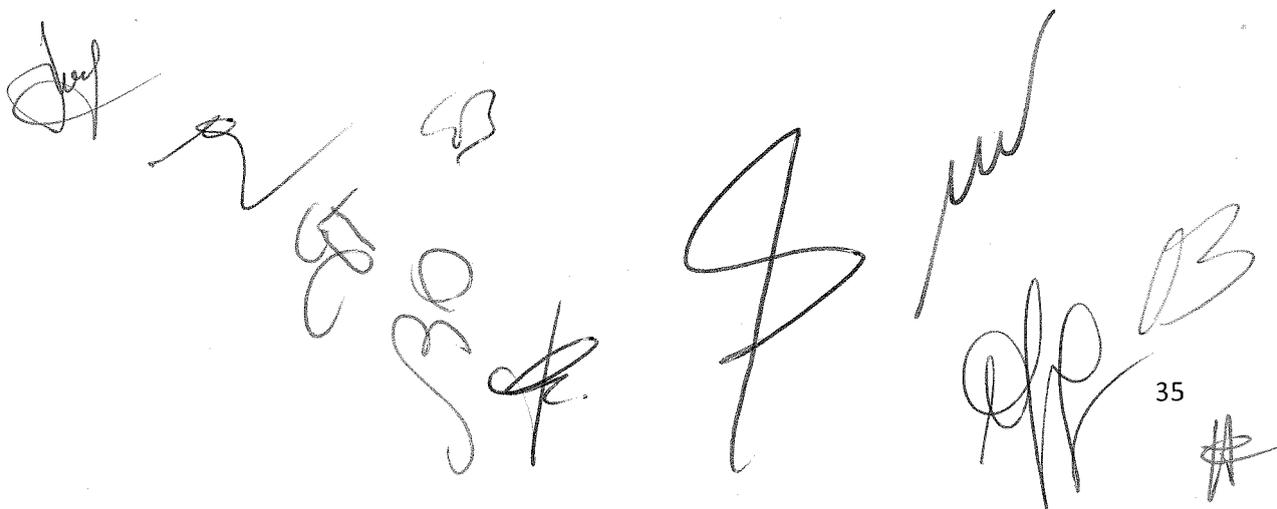
La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni sono comunicate per iscritto.

### Art. 28 - (Trattamento di fine rapporto)

Si applicano le norme di legge in vigore in materia di trattamento di fine rapporto. Gli enti, opere ed istituti che applicano il sistema previdenziale ed assicurativa ex-INPDAP seguono le norme che li riguardano.

Nel caso di dimissioni per il passaggio alle dipendenze di altre opere ed istituti facenti parte dello stesso Ordinamento, il Fondo di trattamento di fine rapporto può, su volontà dell'interessato, non essere liquidato ma trasferito all'opera ed istituto ricevente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right next to the page number.

## TITOLO V

### NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

#### Art. 29 - (Comportamento in servizio)

La dipendente ed il dipendente, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, devono impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione dell'ente, opera ed istituto ed alle sue regole, osservando in modo scrupoloso i propri doveri. Il regolamento interno predisposto, ove esista, deve essere portato a conoscenza delle dipendenti e dei dipendenti all'atto dell'assunzione o al momento della successiva compilazione e affisso in luogo pubblico per la consultazione.

Esso non può contenere norme in contrasto con il presente c.c.n.l. e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per eventuali successive modifiche.

#### Art. 30 - (Ritardi ed assenze)

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice ed il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria ed ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui al successivo art. 34 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials, including 'gt' and 'B'. On the right, there is another large signature, and below it, the number '36' is written, followed by a small signature.

## Art. 31 - (Provvedimenti disciplinari)

Indicazione dei provvedimenti disciplinari

In conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 le mancanze della dipendente e del dipendente possono dar luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'ente, opera o istituto:

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

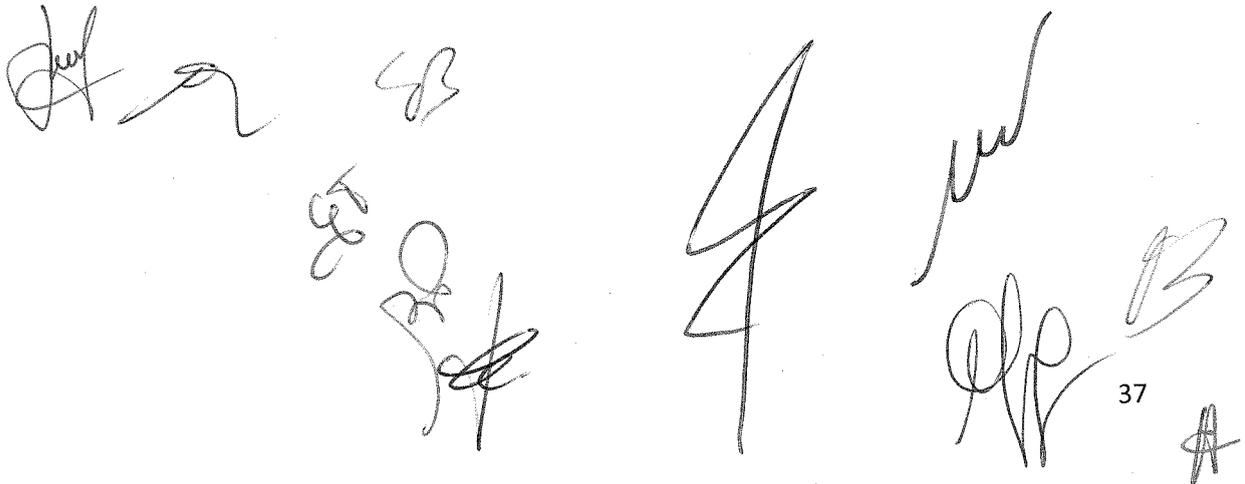
*Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.*

L'ente non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un Rappresentante sindacale o legale.

Si conviene che la contestazione disciplinare deve essere inviata alla lavoratrice o al lavoratore non oltre il termine di 15 giorni dal momento in cui l'amministrazione, ovvero i responsabili dei singoli servizi delle strutture di cui all'art. 1 del presente contratto, hanno avuto effettiva conoscenza del fatto commesso.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi almeno 10 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice ed il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni. Trascorso il predetto termine, ove l'ente non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazione, potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata/o.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata alla lavoratrice o al lavoratore con lettera raccomandata entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente stesso per presentare le sue controdeduzioni.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'A. S. B.'. In the center, there are several smaller initials, including 'S. B.', 'S. B.', and 'S. B.'. On the right, there is a large signature that appears to be 'S. B.'. Below this signature, there are more initials, including 'S. B.' and 'S. B.'. The number '37' is written in the bottom right corner, and a small 'A' is written below it.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

#### *Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari*

##### A) Rimprovero verbale

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

La recidiva rende applicabile il provvedimento disciplinare previsto dalla successiva lettera B).

##### B) Rimprovero scritto

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice ed il lavoratore, se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad 1 giorno.

La recidiva rende applicabile il provvedimento disciplinare previsto dalla successiva lett. C).

##### C) Multa

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza non giustificata, non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'ente, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o di licenziamento;
- 4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenze nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- 5) mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.



Handwritten signatures and initials in black ink, including 'gs', 'SB', and 'OB'.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5), la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'ente di comminare alla lavoratrice ed al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

La recidiva rende applicabile il provvedimento disciplinare alla successiva lett. D).

#### D) Sospensione

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per tre volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'ente, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 4) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanza stupefacenti;
- 5) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto dal punto 3 del provvedimento di licenziamento;
- 6) insubordinazione verso i superiori;
- 7) irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- 8) assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, il personale che siano lesivi della dignità della persona;
- 9) rifiuto ingiustificato ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite;
- 10) azioni in grave contrasto con le finalità istituzionali dell'ente, opera, istituto.

La recidiva in provvedimenti di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice ed il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).



Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.

E) Licenziamento

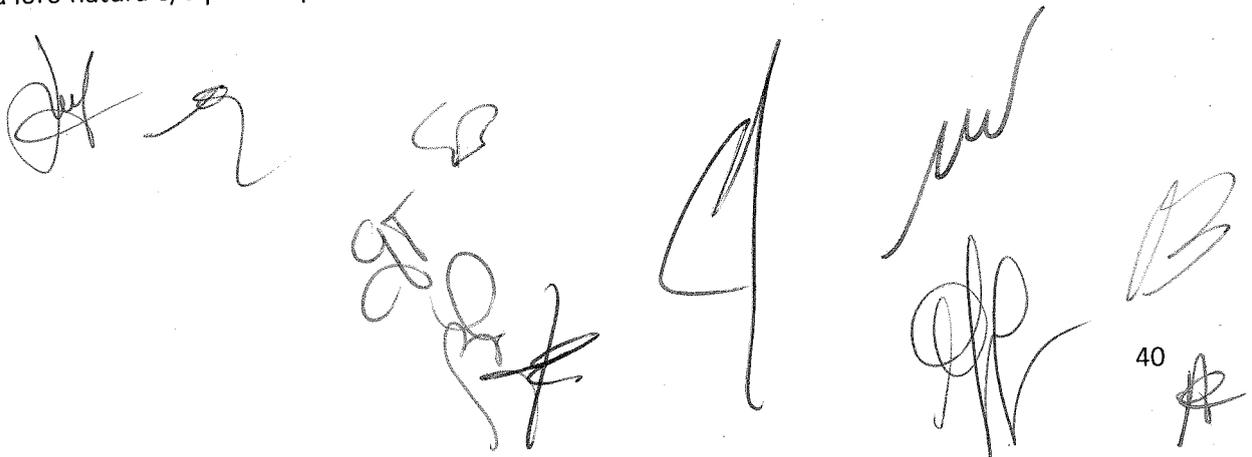
Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- 1) assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- 4) grave insubordinazione verso i superiori: minacce o vie di fatto;
- 5) danneggiamento volontario alla eventuale attrezzatura affidata;
- 6) litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- 7) furto nell'istituto di beni a chiunque appartenenti;
- 8) esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 9) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- 10) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona, compresi gli atti e le molestie di carattere sessuale;
- 11) violazione del segreto professionale;
- 12) uso illecito di informazioni o di documenti.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

E' in facoltà dell'amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Alla dipendente o al dipendente sospesa/o cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni famigliari.

L'elencazione di cui alle lett. A), B), C), D), E) non è esaustiva e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'CB' above it, a large signature in the center, a signature with 'P' above it, and a signature with 'B' above it on the right. The number '40' is written below the signature with 'B'.

### **Art. 32 - (Assistenza legale)**

Alle lavoratrici ed ai lavoratori è riconosciuta l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, purché dal fatto non siano derivati provvedimenti disciplinari.

### **Art. 33 - (Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza)**

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile, senza oneri alcuni a carico delle dipendenti e dei dipendenti.

### **Art. 34 - (Ritiro della patente)**

Alla lavoratrice ed al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio è tenuta/o al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, sia ritirata dall'autorità competente la patente, necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

Alla lavoratrice o al lavoratore in questo periodo potranno essere assegnati, previo accordo tra le parti in sede locale, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori; in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.

### **Art. 35 - (Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio)**

L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio sarà oggetto di confronto tra le parti in sede di ente, opera o istituto al fine della verifica delle esigenze ed alla definizione di un accordo che individui i relativi interventi, anche a carattere assicurativo.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or scribbled. There are approximately 10-12 distinct marks.

## Titolo VI

### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

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

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

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

#### Art. 36 - (Categorie di inquadramento e classificazione del personale)

Con il presente sistema di classificazione del personale le parti intendono consolidare uno strumento atto a consentire un corretto equilibrio tra la valorizzazione dell'autonomia organizzativa degli enti, opere ed istituti oggetto del presente c.c.n.l., le esigenze di sviluppo professionale dei dipendenti e il rispetto dei vincoli di bilancio e delle risorse definite contrattualmente.

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

Il sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate A, B, C, D, E ed F.

*[Handwritten signatures and initials]*

42

Ogni dipendente è inquadrato nella corrispondente categoria del sistema di classificazione in base al profilo di appartenenza; è tenuto a svolgere anche attività complementari e strumentali a quelle inerenti lo specifico profilo, i cui compiti e responsabilità sono indicati a titolo esemplificativo nelle declaratorie seguenti.

Alle singole categorie sono attribuiti diversi livelli retributivi, denominati fasce economiche, di cui al successivo art. 37.

Le categorie sono individuate mediate le seguenti declaratorie.

#### Categoria A

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità riferita al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

Aree di attività sono: area dei servizi generali, tecnici, amministrativi.

#### *Profili*

Addetto alle pulizie e custodia; fattorino

Operatore generico ai servizi generali (cucina, guardaroba, mensa, sala)

Operaio generico

#### Categoria B

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazione professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Aree di attività sono: area servizi generali, tecnici, amministrativi, socio-assistenziali, educativi e di accoglienza.



del SS  
OP B

*Profili*

Operatore qualificato ai servizi generali, tecnici, amministrativi

Operaio qualificato

Operatore generico di assistenza

Categoria C

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo, nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o della esperienza maturata in costanza di lavoro.

Le area di attività: area dei servizi generali, tecnici, amministrativi, sanitari, socio-assistenziali, educativi, didattici, culturali e di accoglienza.

*Profili*

Autista, cuoco, operaio specializzato

Coadiutore amministrativo

Operatore socio sanitario

Operatore qualificato ai servizi socio-sanitari-assistenziali-educativi e di accoglienza

Coordinatore o capo dei profili precedenti

Infermiere generico

Animatore

Istruttore

Insegnante di scuola dell'infanzia

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks.

## Categoria D

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

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

Le aree di attività sono: area dei servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi, culturali e di istruzione.

### *Profili*

Per l'area sanitaria e socio-assistenziale in possesso dei titoli di cui ai seguenti decreti ministeriali:

- D.M. n. 739 del 14 settembre 1994 Infermiere;
- D.M. n. 741 del 14 settembre 1994 Fisioterapista;
- D.M. n. 742 del 14 settembre 1994 Logopedista
- D.M. n. 69 del 17 gennaio 1997 Assistente sanitario;
- D.M. n. 520 dell'8 ottobre 1998 Educatore professionale.

Per l'area amministrativa e servizi generali:

- assistente amministrativo;
- responsabile dei servizi tecnici;
- istruttore specializzato.

Per l'area scuola ed istruzione:

- insegnanti di scuola primaria e secondaria.



Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'SB' initials, a signature with 'B' initials, and a signature with '45' and a signature below it.

## Categoria E

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Le aree di attività sono: servizi amministrativi, tecnici, sanitari, socio-assistenziali, educativi, culturali e di istruzione.

### *Profili*

Coordinatori dei rispettivi profili sanitari

Coordiatore di unità operative semplici

Collaboratore amministrativo

Docente di scuola secondaria superiore

Direttore di corsi di formazione professionale

Responsabile amministrativo

Direttore di unità operative complesse di piccole dimensioni

## Categoria F

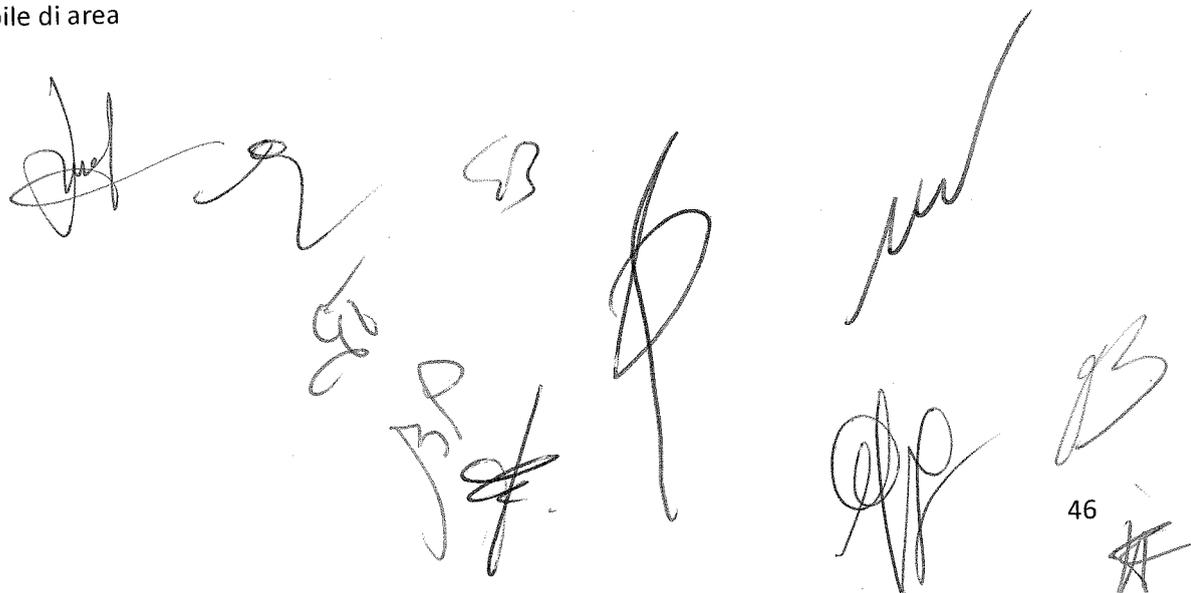
Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Le aree di attività sono: area servizi amministrativi, sanitari, socio-assistenziali, educativi.

### *Profili*

Responsabile di area

Direttore



### Art. 37 - (Norma generale di inquadramento)

L'effettivo inquadramento dei dipendenti nella posizione ad essi spettante viene operato sulla base della declaratoria dell'articolo precedente.

Per le categorie A, B e C l'inquadramento del personale avviene in base ai seguenti criteri:

- la prima fascia è applicabile nel caso di assunzioni con contratti a termine e di assunzioni a tempo indeterminato; il periodo di permanenza massimo nella prima fascia è di 12 mesi, al termine del quale si è inquadrati nella fascia 2;
- i passaggi alle fasce superiori vengono stabiliti in base a valutazioni di merito di cui all'articolo successivo.
- i lavoratori assunti con la qualifica O.S.S. vengono inquadrati nella fascia C2 in cui è prevista una permanenza per mesi 12, dopo il quale si darà luogo al passaggio in fascia C3.

Per le categorie D, E ed F l'inquadramento avviene di norma nella prima fascia economica; i passaggi alle fasce superiori vengono stabiliti in base a valutazioni di merito di cui all'articolo successivo.

### Art. 38 - (Norma di qualificazione e progressione professionale)

Ferme restando le dinamiche già previste, il personale sarà inquadrato nelle fasce economiche superiori della medesima categoria, allorquando in rapporto all'Organizzazione aziendale sulla base di percorsi lavorativi, formativi di riqualificazione o di addestramento individuati, definiti e prefissati dalla struttura, con esclusione di quelli imposti obbligatoriamente da norme di legge nazionale, acquisisca attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua valorizzazione anche attraverso maggiore autonomia e responsabilità.

In sede di contrattazione decentrata a livello ente e/o territorio, le parti si incontreranno con cadenza annuale per verificare la possibilità di dare concretezza, a livello aziendale, ai meccanismi migliorativi innanzi delineati.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. There are also several initials and a small signature at the bottom right.

### Art. 39 - (Passaggio di fascia economica nell'ambito della stessa categoria)

Il passaggio ad una fascia economica superiore nell'ambito della stessa categoria non modifica i compiti già in precedenza espletati.

### Art. 40 - (Passaggio di categoria)

In caso di passaggio alla categoria superiore saranno assorbiti, fino a concorrenza, eventuali superminimi e/o indennità per mansioni superiori in godimento.

### Art. 41 - (Quadri)

Il personale a cui è affidata la responsabilità direttiva dell'ente, opera, istituto, nominato dagli enti patrimoniali di cui al Regolamento sull'amministrazione ecclesiastica (RO8), inquadrato nella categoria F, è riconosciuta la qualifica di quadro secondo quanto disposto dalla legge n. 190/1985. La suddetta qualifica può essere riconosciuta anche a personale con compiti direttivi di unità operativa semplice inquadrato nella categoria E.

Ai quadri verrà garantita la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relativi a fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Con l'attribuzione della qualifica di quadro, ferma restando la non applicabilità delle limitazioni di legge in materia di orario di lavoro, al lavoratore verrà riconosciuta una indennità di funzione.

Per quanto sopra non espressamente disposto, al lavoratore e alla lavoratrice con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli altri lavoratori.

Data la delicatezza della posizione di quadro è fatto esplicito riferimento all'esclusività del rapporto con l'ente, opera ed istituto presso il quale egli presta la sua opera; pertanto il quadro non può svolgere altre attività, anche a titolo di collaborazione libero professionale, presso altre organizzazioni senza la preventiva e formale autorizzazione da parte dell'organo cui risponde.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'RO8' written vertically, a signature with 'EB' above it, a signature with 'nu' above it, and a signature with 'AS' to its right. There are also some smaller initials and a mark resembling a hash symbol at the bottom right.

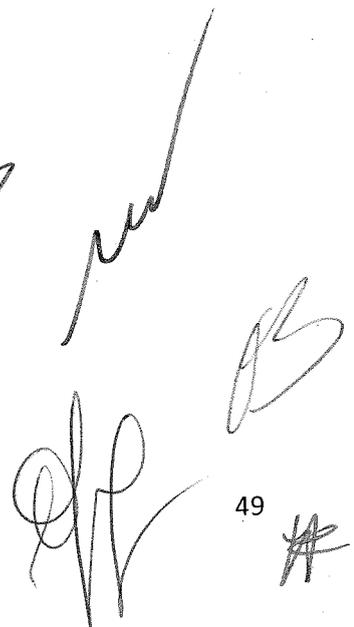
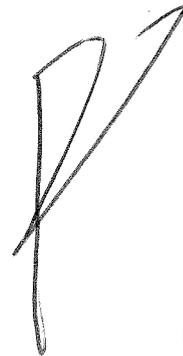
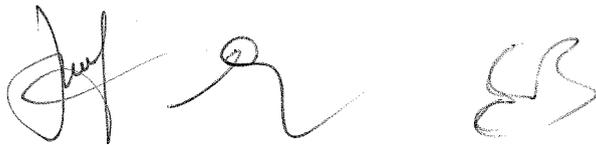
**Art. 42 - (Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica)**

Nei confronti della dipendente o del dipendente riconosciuta/o fisicamente inidonea/o in via permanente allo svolgimento delle mansioni attribuitegli, l'amministrazione non potrà procedere alla sua dispensa dal servizio per motivi di salute prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative, dei vari settori e con le disponibilità organiche dell'ente, per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni possibilmente affini a quelle proprie del profilo rivestito, appartenenti alla stessa qualifica professionale, o diversa qualifica professionale ma di pari fascia economica, purché in possesso della dovuta capacità, od a quella funzionale inferiore.

Dal momento del nuovo inquadramento la dipendente o il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale senza alcun riassorbimento del trattamento già in godimento. Qualora l'inidoneità fisica dipenda da cause di servizio o infortunio sul lavoro o malattia professionale, il dipendente conserva la dinamica contributiva della qualifica precedentemente rivestita.

**Art. 43 - (Funzioni temporanee di coordinamento)**

Al personale cui vengono formalmente affidate funzioni temporanee di coordinamento di attività di settore è riconosciuta una indennità di funzione di cui all'art. 73, comprensiva di tutte le attività ed i tempi aggiuntivi richiesti dalla funzione stessa e per la sola durata dell'incarico. L'indennità non è prevista per il personale inquadrato nelle categorie E ed F e per coloro cui sono già espressamente affidate funzioni di responsabilità di settore, essendo la funzione di coordinamento già inclusa nelle mansioni assegnate.



## TITOLO VII

### ORARIO DI LAVORO

#### Art. 44 - (Orario di lavoro)

La durata e la distribuzione dell'orario di lavoro sono determinate in armonia con il D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

L'orario settimanale di lavoro ordinario è di 38 ore; l'orario giornaliero non può superare normalmente le 8 ore; la sua distribuzione settimanale è di norma su 5 o 6 giorni lavorativi.

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad una riduzione di orario su base annuale pari a 5 (cinque) giornate lavorative, assimilate convenzionalmente a 33 (trentatre) ore, comprensive delle festività abolite di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 ed al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 nonché della festività del 4 novembre; detta riduzione di orario sarà fruibile di norma in giornate intere o in frazioni orarie non inferiori a due ore.

Tali riduzioni verranno assorbite fino a concorrenza, nel caso di enti, opere ed istituti e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.

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

L'articolazione degli orari di lavoro sarà discussa a livello locale con le Rappresentanze sindacali e/o le OO.SS. al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con quelle dei lavoratori.

L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'interno dello stesso ente, opera ed istituto potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello ordinario (da un minimo di 24 ad un massimo di 48 ore) riferito al 1° comma.

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

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 normale godimento del riposo settimanale di legge.

Possono essere concordate durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale.

Per le lavoratrici e i lavoratori addetti a lavori a carattere discontinuo di cui al R.D. n. 2657/1923 (portinai, custodi, ecc.) ovvero in attività presso Comunità residenziali l'orario e l'organizzazione del lavoro seguono le norme che li riguardano in materia.

Per i docenti in scuole dell'infanzia, primarie e secondarie l'orario di lavoro prevede la distinzione tra orario di cattedra ed un orario destinato alle attività di istituto (per le scuole secondarie, di norma, l'orario di cattedra è di 18 ore settimanali e quello destinato alle attività di istituto è convenzionalmente di 20 ore); è possibile prevedere il prolungamento nell'orario di cattedra, fino ad un massimo di 8 ore settimanale, che comportano il riconoscimento della relativa indennità oraria. Tale materia è demandata alla contrattazione decentrata.

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

#### Art. 45 - (Flessibilità)

L'istituto si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro eccedenti l'orario prescritto che saranno accumulate e resteranno a disposizione per l'anno di maturazione e per il semestre successivo. Le ore, indicate mensilmente in busta paga, potranno essere usufruite come permessi retribuiti a richiesta del lavoratore anche per l'intera giornata, compatibilmente con le esigenze di servizio.



Handwritten signatures and initials, including the number 51 and a small mark resembling a stylized 'A' or 'H'.

Il credito maturato e non recuperato entro il 31 dicembre di ogni anno, darà luogo alla corresponsione della sola maggiorazione prevista dal comma successivo.

Per il personale titolare di contratto ad orario full time viene riconosciuta una maggiorazione forfettaria pari al 25% della retribuzione oraria.

Per il personale titolare di contratto ad orario p/time viene riconosciuta una maggiorazione forfettaria pari al 35% della retribuzione oraria.

Eventuali debiti orari saranno compensati con rientri stabiliti dall'ente nell'anno successivo a quello di riferimento.

Nel caso di tempi determinati eventuali debiti saranno compensati alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Il presente accordo si applica anche ai lavoratori part-time che vi fanno esplicita richiesta salvo quanto previsto dalla vigente normativa in materia di part-time.

Ulteriori articolazioni dell'istituto, la verifica dell'andamento e la corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale.

Le ore accantonate e non usufruite entro il semestre successivo all'anno di riferimento saranno retribuite con la retribuzione del mese di luglio.

Entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, si definirà a livello aziendale con le OO.SS. l'armonizzazione con il disposto del presente articolo relativa alla gestione del residuo delle ore accantonate e non retribuite.

#### Art. 46 - (Riposo settimanale)

Ogni dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.

Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

## Titolo VIII

### FESTIVITA' E FERIE

#### Art. 47 - (Festività)

Sono considerati giorni festivi quelli prescritti dalla legge e precisamente:

- tutte le domeniche;
- le seguenti festività civili:
  - 25 aprile;
  - 1° maggio, festa del lavoro;
  - 2 giugno;
- le seguenti festività religiose:
  - 1° gennaio;
  - 6 gennaio;
  - lunedì dopo Pasqua;
  - 15 agosto;
  - 1° novembre;
  - 8 dicembre;
  - 25 dicembre;
  - 26 dicembre;
- il giorno della festa patronale.

In sede locale, nell'ambito del rapporto tra le parti, potrà essere considerato festivo il 17 febbraio in alternativa alla festività patronale.



Handwritten signatures and initials, including the number 53 and a hash symbol (#).

Il dipendente che per ragioni di continuità di servizio sia chiamato a prestare la sua opera in un giorno di festività infrasettimanale ha diritto al riposo compensativo da usufruire entro i successivi 6 mesi. La retribuzione giornaliera ai fini del presente articolo si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

Qualora una delle festività coincida con la domenica dovrà essere corrisposto al personale dipendente l'importo di una giornata di lavoro oltre alla normale retribuzione oppure si darà luogo ad un riposo compensativo. Lo stesso trattamento spetta al dipendente che si trovi assente dal servizio per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio o comunque col diritto alla corresponsione dello stipendio.

#### Art. 48 - (Ferie)

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie, non rinunciabile, per ciascun anno solare di 30 o 26 giorni lavorativi a seconda che l'orario settimanale di servizio si articoli rispettivamente in 6 o 5 giorni lavorativi.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le festività infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le festività infrasettimanali in esso comprese.

Il ricovero ospedaliero e la malattia regolarmente documentata dalla struttura sanitaria pubblica interrompono il decorso delle ferie.

Durante il periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la retribuzione di cui all'art. 62.

Il periodo di ferie è stabilito dalle amministrazioni locali in relazione alle esigenze del servizio, tenuto conto delle richieste delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla base di una equa rotazione annuale tra i diversi periodi. Di norma il personale dovrà essere posto nella condizione di usufruire di un periodo di ferie di almeno 15 giorni consecutivi in periodo estivo (giugno-settembre). Le chiusure annuali degli enti, opere ed istituti sono computate nelle ferie.

In caso di dimissioni o di licenziamento, saranno retribuiti alla lavoratrice ed al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza, in quanto maturati e non goduti.



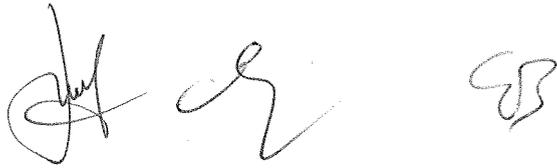
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. The page number 54 is visible in the bottom right corner.

A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

Le ferie non possono essere godute di norma durante il periodo di preavviso di licenziamento.

Eccezionalmente, per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare la lavoratrice o il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto della lavoratrice e del lavoratore a fruire di detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale la dipendente o il dipendente sia stato richiamato.

Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, written vertically, featuring a large 'S' and 'E'.A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'P'.A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes and a horizontal base.A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'B' with a crossbar.A small handwritten mark or signature at the bottom right corner of the page.

## Titolo IX

### PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

#### Art. 49 - (Chiamata e richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile)

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi o per servizio sostitutivo civile, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegate avrà diritto al trattamento previsto.

I lavoratori, nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10 giugno 1940, n. 653, hanno diritto, in caso di richiamo alle armi:

- per il primo mese, all'intera retribuzione;
- per il secondo e terzo mese, alla metà della retribuzione.

Il trattamento previsto dalle norme di legge contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività.

Alla fine del richiamo sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto la durata superiore ad un mese, di otto giorni, se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni, se ha avuto durata superiore a sei mesi.

Nel caso che senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a checkmark, and several other initials and signatures scattered across the bottom right area.

- in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
- in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto resta sospeso sino alla fine del richiamo e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti della anzianità di servizio.

L'obiezione di coscienza in servizio civile è regolamentata secondo le norme legislative vigenti in materia.

### Art. 50 (Gravidanza e puerperio)

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso; qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto;
- c) per tre mesi dopo il parto.

Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del servizio SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Nei primi otto anni di vita del bambino, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità seguenti:

- 1) le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 dell'art. 7 della legge n. 1204/1971 come sostituito dall'art. 3 della legge n. 53/2000;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. There are also several smaller initials and marks scattered around.

2) nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- b) al padre lavoratore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del suo posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico e fino al compimento del 1° anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge.

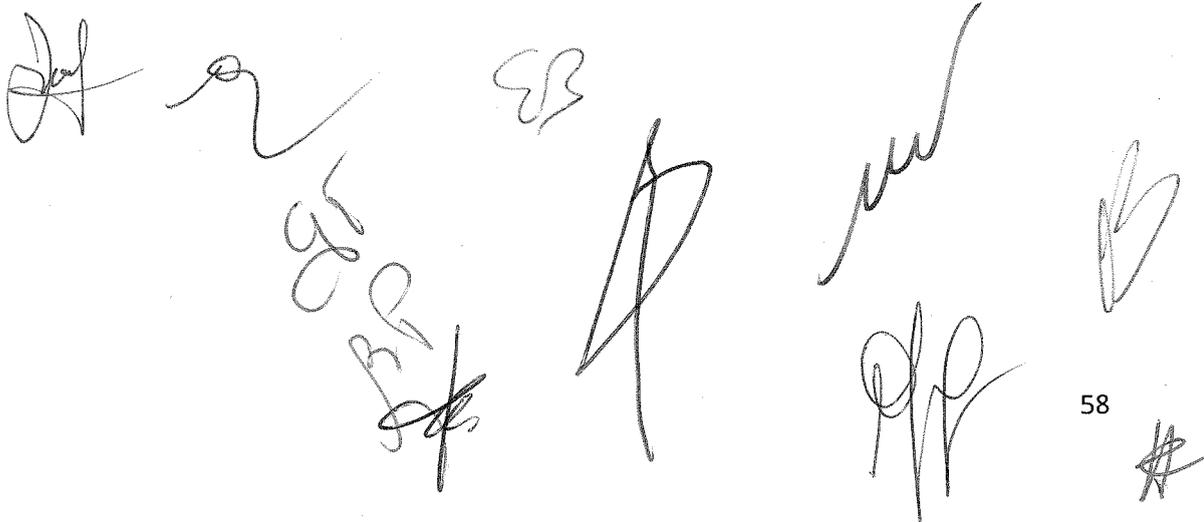
Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, l'istituzione è obbligata a conservare il posto di lavoro alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria, indicati alle lett. a) b) c) ed il periodo di assenza facoltativa, di cui al precedente punto 2 devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro l'indennità di maternità è pari all'intera retribuzione mensile, con l'esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato.

Durante il periodo di assenza facoltativa la relativa indennità resta a completo carico dell'INPS; per le prestazioni sanitarie provvederà l'Ente pubblico preposto. Gli enti, opere ed istituti che applicano il trattamento previdenziale ed assicurativo ex INPDAP il trattamento economico è a carico dei medesimi ed è equiparato a quello dell'INPS.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, a signature with 'gr' and 'sp' below it, a signature with 'EB' above it, a signature with a large 'P' below it, a signature with 'me' above it, a signature with 'P' below it, and a signature with 'B' to its right. There are also some smaller initials and a hash symbol at the bottom right.

L'ente deve consentire alle lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il periodo di riposo, di cui al precedente comma, ha la durata di un'ora ciascuno ed è considerato ora lavorativa agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; esso comporta il diritto per la lavoratrice ad uscire dall'ente.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire alla direzione dell'ente il certificato medico rilasciato da un medico della USL e la direzione è tenuta a darne ricevuta.

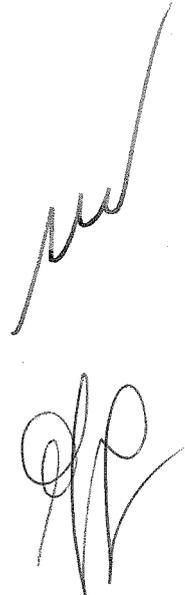
Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare all'ente, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficio di stato civile.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto all'indennità di anzianità prevista dall'art. 28 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 27.

Per le festività nazionali coincidenti con la domenica, cadenti nei periodi di assenza obbligatoria per la gravidanza ed il puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico dell'ente in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha anche diritto a percepire dall'ente la 13<sup>a</sup> mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

Le sopraindicate disposizioni trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza, puerperio e congedi parentali (legge 8 marzo 2000, n. 53) valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.



#### Art. 51 - (Congedo matrimoniale)

Il personale non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario per contrarre matrimonio. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dalla lavoratrice o dal lavoratore con almeno 30 (trenta) giorni di calendario di anticipo.

Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

#### Art. 52 - (Permessi per eccezionali motivi di famiglia)

A domanda della dipendente o del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

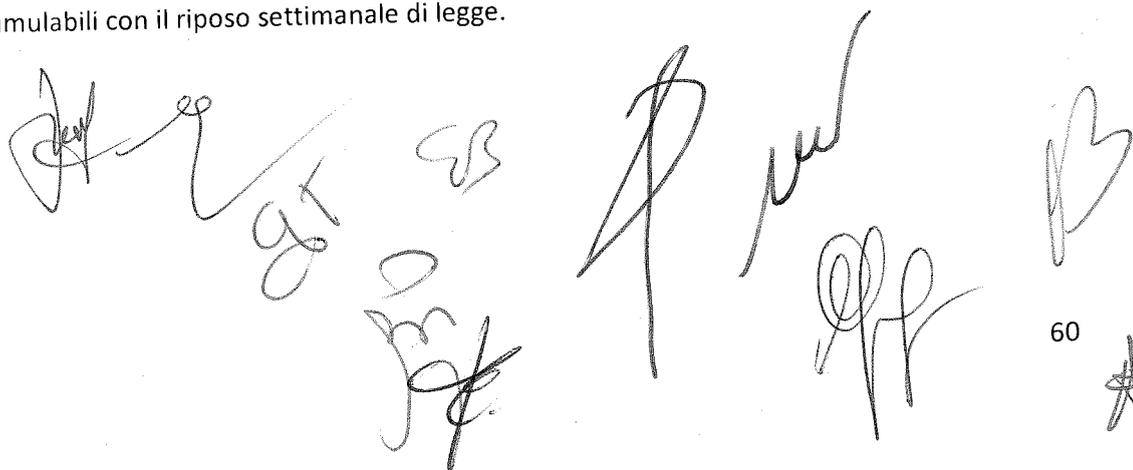
- lutti per coniuge o convivente risultante da certificazione anagrafica, genitori, figlia/o, sorella, fratello, nonna, nonno e suoceri, genitori del convivente: 3 (tre) giorni in coincidenza con le esequie;
- casi previsti dall'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo le disposizioni di cui al comma 4 dello stesso articolo.

A domanda della dipendente o del dipendente possono inoltre essere concessi nell'anno 3 giorni di permesso retribuito nel caso della nascita dei figli e per gravi motivi personali o famigliari debitamente documentati, fruibili anche in frazioni non inferiori al 50% dell'orario giornaliero.

#### Art. 53 - (Permessi per funzioni elettorali, referendum)

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, alle lavoratrici ed ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed europee, nonché per le consultazioni referendarie, saranno concessi 3 (tre) giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio, ai sensi dell'art. 119 del D.P.R. 30 marzo 1957, n. 361 e dell'art. 1 della legge 29 gennaio 1992, n. 69.

Le giornate di permessi di cui al precedente comma non pregiudicano il normale periodo di ferie e non sono cumulabili con il riposo settimanale di legge.



Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) at the bottom of the page.

#### Art. 54 - (Permessi brevi e recuperi)

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del responsabile del servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario giornaliero, purché questo sia costituito almeno da 4 ore consecutive e non possono comunque superare le 38 ore annue.

Per consentire al responsabile del servizio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità di servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dalla direzione.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dalla direzione; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

#### Art. 55 - (Donazione sangue o suoi componenti e donazione di midollo osseo)

La lavoratrice e il lavoratore che donano il sangue o suoi componenti hanno diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

Nel caso di personale donatore di midollo osseo valgono le norme della legge 6 marzo 2001, n. 52.

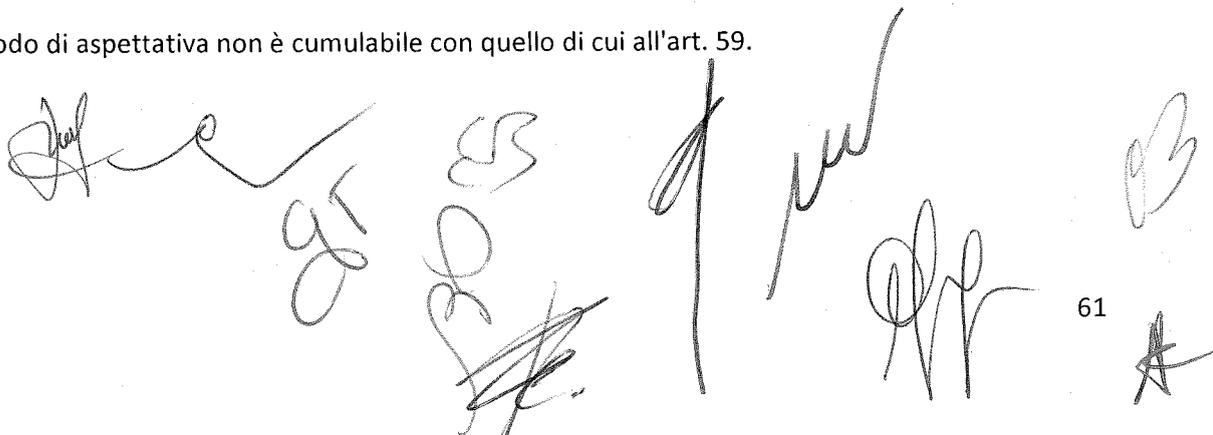
#### Art. 56 - (Aspettativa non retribuita)

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo da 1 mese ad un massimo di 12 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale delle addette e degli addetti a tempo pieno dell'ente.

La lavoratrice o il lavoratore che non si presenti alla scadenza del periodo di aspettativa per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'ente, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice o il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.

Tale periodo di aspettativa non è cumulabile con quello di cui all'art. 59.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. The page number 61 is visible in the bottom right corner.

Titolo X

DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 57 - (Diritto allo studio)

Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali, da utilizzare in un solo anno.

Permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio della scuola dell'obbligo.

Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1 e 2 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:

a) i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare il 3% o sua frazione di tutto il personale della struttura;

b) a parità di condizioni sono ammessi a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso;

c) la precedenza è accordata ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola dell'obbligo.

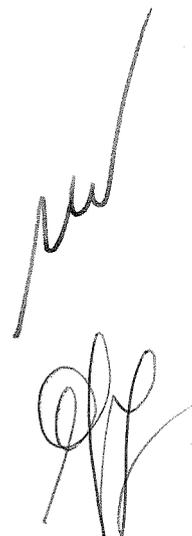
Il personale interessato ai corsi di cui al comma 2 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario.

Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole e ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 10 della legge n. 300/1970 e all'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53.



ST



## Art. 58 - (Formazione ed aggiornamento professionale)

Gli enti, opere ed istituti promuovono e favoriscono forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la specializzazione del personale.

Entro tre mesi dalla firma del presente contratto si dovranno attivare le procedure per il raggiungimento in sede locale di un'intesa sulle modalità della formazione e dell'aggiornamento del personale.

La definizione dei piani dei corsi di formazione ed aggiornamento, la definizione di orari privilegiati saranno definiti entro il 31 dicembre di ogni anno in accordo con le R.S.U., od in loro assenza con le R.S.A., od in loro assenza con le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.

Il personale che, in base ai predetti programmi, è tenuto a partecipare ai corsi di formazione cui l'ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'ente di appartenenza.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

L'attività di formazione è finalizzata:

a) a garantire che ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali o professionali necessarie allo svolgimento delle funzioni e dei compiti attribuiti/gli nell'ambito delle strutture a cui è assegnata/o;

b) a fronteggiare i processi di riordinamento e di ristrutturazione organizzativa.

La prima finalità sarà perseguita mediante corsi di aggiornamento che dovranno tendenzialmente investire la globalità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito di una necessaria programmazione che privilegi specifiche esigenze prioritarie.

La seconda finalità sarà perseguita mediante corsi di riqualificazione in modo da assicurare sia esigenze di specializzazione nell'ambito del profilo professionale, sia esigenze di riconversione e di mobilità professionale. Nell'accordo decentrato con le OO.SS., si potranno prevedere i profili professionali e/o posti di lavoro da ricoprirsi sulla base di esperienze professionali acquisibili solo all'interno dell'ente stesso.

La frequenza a corsi di qualificazione professionale con valutazione finale positiva comporta l'inquadramento in qualifica funzionale superiore a decorrere dal termine finale del corso, sempre che alla lavoratrice ed al lavoratore ne vengano assegnate le funzioni ai sensi di quanto previsto dall'art. 38; a detta lavoratrice e a detto lavoratore è riconosciuto, di norma, il diritto di precedenza nell'assegnazione delle nuove funzioni nel caso in cui se ne manifesti l'opportunità.

Con protocollo integrativo le parti definiranno le modalità per l'acquisizione dei crediti formativi previsti dall'E.C.M.

TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE, AMBIENTE DI LAVORO

Art. 59 - (Malattia ed infortunio)

Per malattia od infortunio si intende ogni alterazione dello stato di salute, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, accertata dagli Organi competenti degli enti assistenziali presso i quali i lavoratori sono assicurati.

*Malattia*

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'ente, opera ed istituto immediatamente, di norma prima dell'inizio del turno di servizio.

Inoltre la lavoratrice ed il lavoratore devono inviare all'amministrazione stessa entro due giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, nonché i successivi certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine.

L'ente ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli Istituti pubblici competenti.

Durante la malattia la lavoratrice ed il lavoratore non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorsi i quali, e perdurando la malattia, l'ente, opera ed istituto potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso.

La conservazione del posto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori in malattia potrà essere prorogata, a richiesta della dipendente o del dipendente, per un ulteriore periodo, non frazionabile, di giorni 180 di calendario, alle seguenti condizioni:

- che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- che siano esibiti dalla lavoratrice e dal lavoratore regolari certificati medici;
- che tale periodo sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several others on the right side.

Nel caso in cui, alla scadenza del periodo di malattia o della successiva aspettativa non retribuita, la lavoratrice o il lavoratore presentasse le dimissioni, sarà applicato il trattamento previsto per il licenziamento.

Il periodo di malattia o di infortunio è considerato utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, delle ferie, degli scatti di anzianità, delle mensilità aggiuntive.

Durante il periodo di malattia la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto:

- a) alle prestazioni sanitarie del servizio sanitario nazionale;
- b) ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20°, e dal 21° giorno pari a 2/3 della normale retribuzione da corrispondersi dall'INPS;
- c) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dall'Ente ed a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della normale retribuzione dal 1° al 180° giorno;
- d) alle anticipazioni di cui alla legge 29 dicembre 1980, n. 33.

Le indennità a carico dell'ente non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui alla lett. b); se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, l'ente non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS stessa.

Per le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 21 del presente c.c.n.l. il trattamento di malattia è a carico dell'ente, opere ed istituto secondo il medesimo trattamento previsto per la generalità del personale.

Nel caso degli enti, opere ed istituti che applicano il trattamento previdenziale ed assicurativo ex INPDAP il trattamento economico è a carico dei medesimi ed è equiparato a quello dell'INPS.

#### *Tubercolosi*

Per il trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori affette/i da tubercolosi, si fa riferimento alle norme legislative vigenti.

#### *Infortunio sul lavoro e malattie professionali*

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'ente possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

Il personale che ha subito infortunio sul lavoro ha diritto al trattamento economico stabilito per la malattia fino al 180° giorno e alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica dai postumi dell'infortunio medesimo regolarmente denunciato all'INAIL.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or scribbled. There are approximately 10-12 distinct marks.

Le indennità a carico dell'ente sono subordinate al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Le indennità dovute dall'INAIL saranno anticipate dall'Ente alle normali scadenze del periodo di retribuzione.

Le lavoratrici ed i lavoratori aventi diritto sono tenuti a comunicare tempestivamente all'amministrazione l'avvenuta liquidazione a pagamento da parte dell'INAIL delle indennità spettantigli, onde permetterle di contabilizzare l'evento e di introitare l'importo.

Nel caso di malattia o infortunio denunciati dopo la notificazione del preavviso le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso.

In riferimento alla normativa relativa alla malattia e all'infortunio con la dizione "anno solare" si intende il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

#### **Art. 60 - (Tutela della salute ed ambiente di lavoro)**

Per l'applicazione dei contenuti D.Lgs 09.04.2008 n. 81 "Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" e successive integrazioni e modificazioni riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" e successive integrazioni e/o modificazioni, le parti concordano di definire in merito un protocollo d'intesa entro 3 mesi dalla data della firma del presente C.C.N.L.

#### **Art. 61 - (Divise e indumenti di lavoro)**

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

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 potrà essere oggetto di trattativa a livello di ente, opera ed istituto.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a set of initials 'EB', a vertical signature, a signature with a long horizontal stroke, a signature with a circular flourish, and a signature with a large 'B' or 'B' shape. In the bottom right corner, the number '66' is printed, and below it is a small signature that looks like 'A'.

## Titolo XII

### RETRIBUZIONE

#### Art. 62 - (Elementi della retribuzione)

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale del personale in servizio sono i seguenti:

- a) retribuzione minima contrattuale conglobata della fascia economica di inquadramento;
- b) eventuale salario congelato di anzianità;
- c) eventuali superminimi e/o assegni "ad personam";
- d) indennità di funzione e/o di direzione;
- e) salario accessorio della retribuzione, ove spettanti, di cui ai successivi artt. 69, 70 e 71.

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

L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

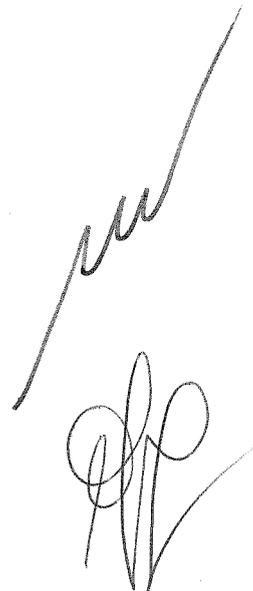
L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 164.

#### Art. 63 - (Fasce economiche a regime)

A regime le retribuzioni mensili sono determinate come segue, distinte per categoria e per fasce economiche

L'accordo 15 aprile 2013 prevede quanto segue:

Incrementi economici



Sono riconosciuti incrementi economici sui minimi conglobati pari a € 50 a regime per la posizione economica C1, riparametrati sulle altre categorie, con le seguenti decorrenze:

- 20,00 euro con decorrenza 1 aprile 2012;
- 20,00 euro con decorrenza 1 luglio 2013;
- 10,00 euro con decorrenza 1 dicembre 2013.

Per la vacanza contrattuale, per il periodo dal 1° gennaio 2010 al 31 marzo 2012, viene riconosciuto, ai lavoratori in forza al 27 febbraio 2013, un una tantum di € 800 per la posizione economica C1 riparametrato sulle altre categorie, da inserire con le seguenti modalità:

- Euro 200: con la retribuzione del mese di maggio 2013;
- Euro 200: con la retribuzione del mese di luglio 2013;
- Euro 200: con la retribuzione del mese di settembre 2013;
- Euro 200: con la retribuzione del mese di novembre 2013.

Le competenze maturate dall'1 aprile 2012 verranno corrisposte con la retribuzione del mese di Aprile 2013.

Tali cifre si intendono riferite al tempo pieno e pertanto saranno riproporzionate per i lavoratori a tempo parziale. Tali cifre saranno inoltre proporzionate al periodo di effettivo servizio. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Gli arretrati ai sensi del secondo comma art. 2120 Codice Civile sono esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'importo degli arretrati è stato qualificato tenendo conto dei riflessi sugli istituti retributivi indiretti che sono già ricompresi negli importi stessi.

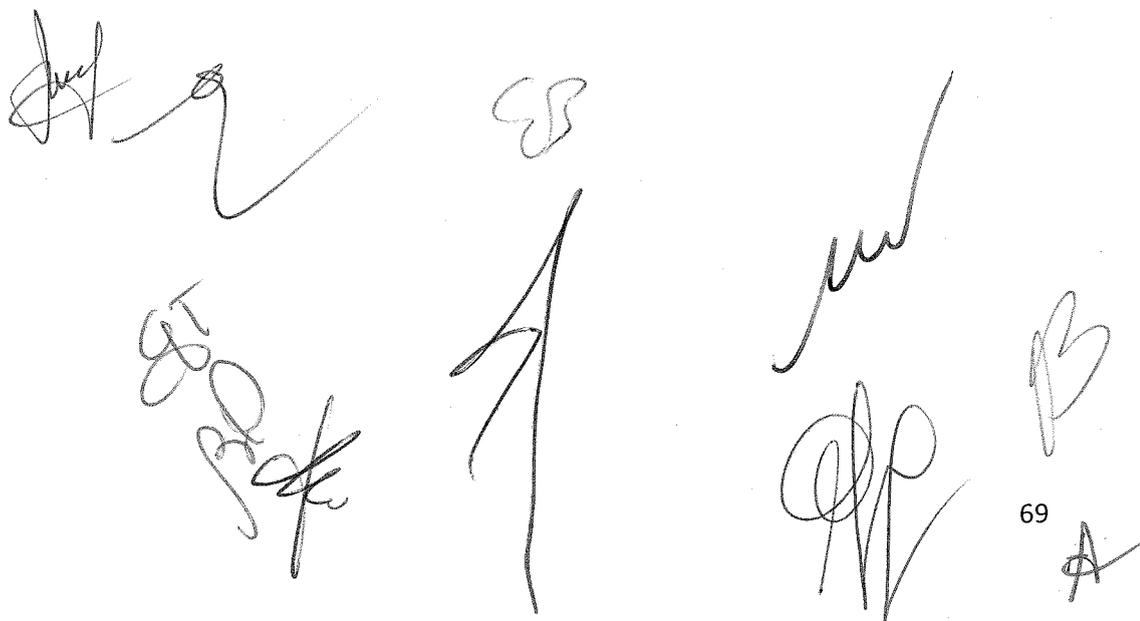
In caso di intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore verrà riconosciuto il pagamento delle competenze arretrate in unica soluzione con le competenze relative all'ultima mensilità di lavoro.



Handwritten signatures and initials, including 'GT', 'ST', and 'AS', scattered across the bottom of the page.

## C.C.N.L. 2010-2012

Cat.	Incrementi				Arretrati		
	Dal 01/04/12	Dal 01/07/13	Dal 01/12/13	Finale	Da 01/01/10 al 31/03/12	Da 01/04/12 al 31/12/12	Totale
A1	17,24	17,24	8,62	<b>43,10</b>	689,66	172,41	<b>862,07</b>
A2	17,76	17,76	8,88	<b>44,40</b>	710,34	177,59	<b>887,93</b>
A3	18,28	18,28	9,14	<b>45,89</b>	731,03	182,76	<b>913,79</b>
A4	19,14	19,14	9,57	<b>47,84</b>	765,52	191,38	<b>956,90</b>
A5	20,00	20,00	10,00	<b>50,00</b>	800,00	200,00	<b>1.000,00</b>
A6	20,86	20,86	10,43	<b>52,15</b>	834,48	208,62	<b>1.043,10</b>
B1	18,28	18,28	9,14	<b>48,69</b>	731,03	182,76	<b>913,79</b>
B2	19,14	19,14	9,57	<b>47,84</b>	765,52	191,38	<b>956,90</b>
B3	20,00	20,00	10,00	<b>50,00</b>	800,00	200,00	<b>1.000,00</b>
B4	20,86	20,86	10,43	<b>52,15</b>	834,48	208,62	<b>1.043,10</b>
B5	21,72	21,72	10,86	<b>54,31</b>	868,97	217,24	<b>1.086,21</b>
B6	22,93	22,93	11,47	<b>57,33</b>	917,24	229,31	<b>1.146,55</b>
C1	20,00	20,00	10,00	<b>50,00</b>	800,00	200,00	<b>1.000,00</b>
C2	20,86	20,86	10,43	<b>52,15</b>	834,48	208,62	<b>1.043,10</b>
C3	21,72	21,72	10,86	<b>54,31</b>	868,97	217,24	<b>1.086,21</b>
C4	22,93	22,93	11,47	<b>57,33</b>	917,24	229,31	<b>1.146,55</b>
C5	24,31	24,31	12,16	<b>60,78</b>	972,41	243,10	<b>1.215,52</b>
C6	25,86	25,86	12,93	<b>64,65</b>	1.034,48	258,62	<b>1.293,10</b>
D1	22,93	22,93	11,47	<b>57,33</b>	917,24	229,31	<b>1.146,55</b>
D2	24,31	24,31	12,16	<b>60,78</b>	972,41	243,10	<b>1.215,52</b>
D3	25,86	25,86	12,93	<b>64,65</b>	1.034,48	258,62	<b>1.293,10</b>
D4	27,41	27,41	13,71	<b>68,53</b>	1.096,55	274,14	<b>1.370,69</b>
D5	28,97	28,97	14,48	<b>72,41</b>	1.158,62	289,66	<b>1.448,28</b>
D6	31,38	31,38	15,69	<b>78,45</b>	1.255,17	313,79	<b>1.568,97</b>


  
 A large collection of handwritten signatures and initials in black ink is present below the table. The signatures vary in style, including some that appear to be initials like 'ST', 'GT', 'B', and 'A'. There are also some larger, more complex signatures.

Cat.	Dal 01/04/12	Dal 01/07/13	Dal 01/12/13	Finale	Da 01/01/10 al 31/03/12	Da 01/04/12 al 31/12/12	Totale
E1	24,31	24,31	12,16	<b>60,78</b>	972,41	243,10	<b>1.215,52</b>
E2	25,86	25,86	12,93	<b>64,65</b>	1.034,48	258,62	<b>1.293,10</b>
E3	27,41	27,41	13,71	<b>68,53</b>	1.096,55	274,14	<b>1.370,69</b>
E4	28,97	28,97	14,48	<b>72,41</b>	1.158,62	289,66	<b>1.448,28</b>
E5	31,38	31,38	15,69	<b>78,45</b>	1.568,97	313,79	<b>1.882,76</b>
E6	33,28	33,28	16,64	<b>83,19</b>	1.331,03	332,76	<b>1.663,79</b>
F1	27,41	27,41	13,71	<b>68,53</b>	1.096,55	274,14	<b>1.370,69</b>
F2	28,97	28,97	14,48	<b>72,41</b>	1.158,62	289,66	<b>1.448,28</b>
F3	31,38	31,38	15,69	<b>78,45</b>	1.255,17	313,79	<b>1.568,97</b>
F4	36,03	36,03	18,02	<b>90,09</b>	1.441,38	360,34	<b>1.801,72</b>
F5	40,00	40,00	20,00	<b>100,00</b>	1.600,00	400,00	<b>2.000,00</b>
F6	48,28	48,28	24,14	<b>120,69</b>	1.931,03	482,76	<b>2.413,79</b>

Cat.	tabellare 01/04/2012	tabellare 01/07/2013	tabellare 01/12/2013
A1	1.151,96	1.169,20	1.177,82
A2	1.186,52	1.204,28	1.213,16
A3	1.221,08	1.239,35	1.248,49
A4	1.278,67	1.297,81	1.307,37
A5	1.336,28	1.356,28	1.366,28
A6	1.393,87	1.414,73	1.425,16
B1	1.221,08	1.239,35	1.248,49
B2	1.278,67	1.297,81	1.307,37
B3	1.336,28	1.356,28	1.366,28
B4	1.393,87	1.414,73	1.425,16
B5	1.451,46	1.473,19	1.484,05
B6	1.532,10	1.555,03	1.566,50


  
 A large collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a prominent signature on the left, a large stylized signature in the center, and several smaller signatures on the right.

Cat.	tabellare 01/04/2012	tabellare 01/07/2013	tabellare 01/12/2013
C1	1.336,28	1.356,28	1.366,28
C2	1.393,87	1.414,73	1.425,16
C3	1.451,46	1.473,19	1.484,05
C4	1.532,10	1.555,03	1.566,50
C5	1.624,26	1.648,57	1.660,73
C6	1.727,94	1.753,80	1.766,73
D1	1.532,10	1.555,03	1.566,50
D2	1.624,26	1.648,57	1.660,73
D3	1.727,94	1.753,80	1.766,73
D4	1.831,61	1.859,03	1.872,73
D5	1.935,30	1.964,26	1.978,74
D6	2.096,57	2.127,95	2.143,64
E1	1.624,26	1.648,57	1.660,73
E2	1.727,94	1.753,80	1.766,73
E3	1.831,61	1.859,03	1.872,73
E4	1.935,30	1.964,26	1.978,74
E5	2.096,57	2.127,95	2.143,64
E6	2.223,29	2.256,56	2.273,20
F1	1.831,61	1.859,03	1.872,73
F2	1.935,30	1.964,26	1.978,74
F3	2.096,57	2.127,95	2.143,64
F4	2.407,59	2.443,63	2.461,65
F5	2.672,55	2.712,55	2.732,55
F6	3.225,49	3.273,76	3.297,90

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten mark]*

#### **Art. 64 - (Corresponsione della retribuzione)**

La retribuzione corrisposta alle lavoratrici ed ai lavoratori dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate; il pagamento avverrà di norma entro il 10 del mese successivo a quello di riferimento.

#### **Art. 65 - (Tredicesima mensilità)**

Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'ente, opera ed istituto corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13<sup>a</sup> mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Per quanto riguarda la 13<sup>a</sup> mensilità spettante per i periodi di assenza per malattia, per gravidanza e puerperio si rinvia a quanto riportato negli appositi articoli del presente contratto.

Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

#### **Art. 66 - (Trattamento di fine rapporto)**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al personale è corrisposta una indennità di anzianità sino al 31 maggio 1982 nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio. Le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

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



Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) scattered across the bottom of the page.

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

- retribuzione come da inquadramento;
- eventuali scatti individuali di anzianità maturati;
- indennità per mansioni superiori;
- eventuali superminimi;
- eventuali assegni "ad personam";
- tredicesima mensilità;
- eventuale indennità sostitutiva di preavviso;
- eventuali altre indennità ricorrenti.

Gli enti, opere ed istituti che applicano il trattamento previdenziale ed assicurativo ex INPDAP seguono la normativa di riferimento.

#### **Art. 67 - (Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore)**

Nel caso di passaggio alla categoria superiore, ove il nuovo stipendio base fosse inferiore a quello in godimento, il dipendente conserverà "ad personam" la relativa differenza, riassorbibile con gli incrementi futuri.

#### **Art. 68 - (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.

L'importo non può essere inferiore a euro 1,50 per ciascun pasto a partire dal 1° gennaio 2004.

Potrà usufruire della somministrazione dei pasti soltanto il personale in servizio e in turno.

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

L'alloggio di servizio può essere dato in uso esclusivamente per il tempo di coincidenza con il rapporto di lavoro, e il corrispettivo del suo utilizzo sarà commisurato ai valori normali di mercato, ridotti al 30%.

Il vitto e l'alloggio non costituiscono ad alcun titolo elemento della retribuzione.

#### Art. 69 - (Lavoro straordinario diurno, notturno, festivo e lavoro supplementare)

Fermo restando quanto detto all'art. 22 per il personale dipendente con contratto part time, il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare di norma le 100 ore annue per dipendente.

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 38 ore settimanali.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

Con periodicità annuale, in sede di trattativa decentrata, le parti si incontrano per definire i criteri generali per l'utilizzo di dette ore.

Il lavoro supplementare e straordinario oltre il tetto di 100 ore e fino a 160 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le rappresentanze sindacali, per comprovate esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario può, a richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo.

Ferme restando le facoltà di cui innanzi, il lavoro supplementare e/o straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

E' considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio; si considera lavoro festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 46 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Le quote di maggiorazione per il lavoro supplementare e straordinario diurno, notturno e festivo sono le seguenti:

- lavoro straordinario diurno: 15%;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. There are also some small marks and initials on the far right side.

- lavoro straordinario notturno: 30%;
- lavoro straordinario festivo: 50%.

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro supplementare e straordinario diurno, festivo, notturno, la retribuzione mensile di cui all'art. 62 viene divisa per 164.

Il lavoro supplementare e quello straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dall'amministrazione.

#### **Art. 70 - (Indennità per lavoro ordinario notturno e festivo)**

In aggiunta alla normale retribuzione spettante alla dipendente ed al dipendente, competono le seguenti indennità orarie:

- servizio ordinario notturno in turno: euro 1,63;
- servizio ordinario domenicale e/o festivo: euro 1,63;
- servizio ordinario festivo notturno: euro 2,17.

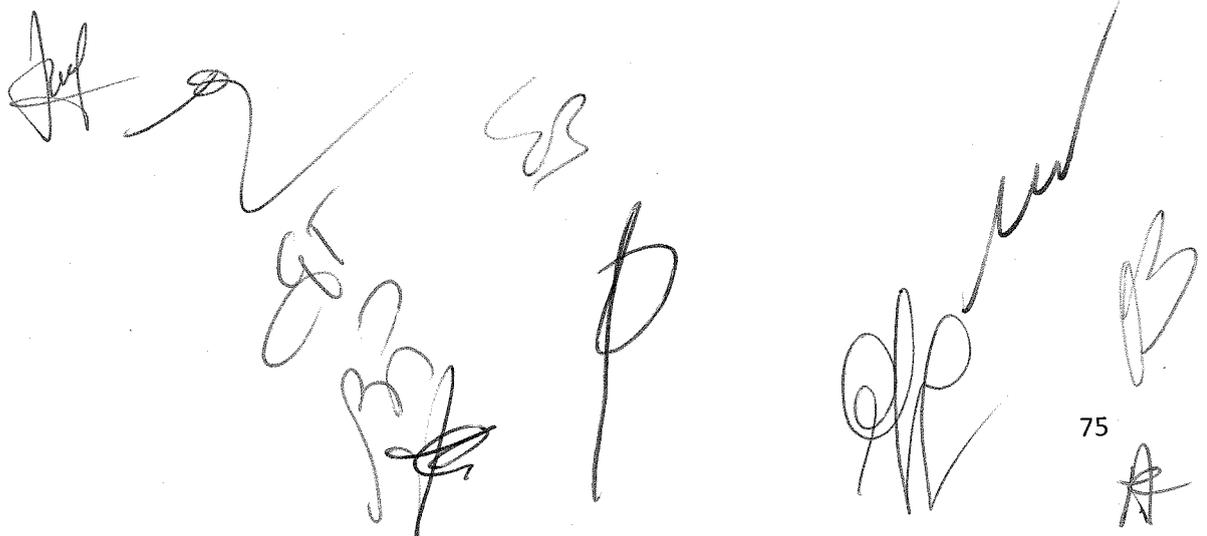
Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro.

E' considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

#### **Art. 71 - (Indennità di direzione)**

Al personale con qualifica di quadro e compiti di direzione compete l'indennità lorda onnicomprensiva di direzione per 12 mensilità annue nella seguente misura:

- per il personale inquadrato nella fascia F1: euro 90,00;
- per il personale inquadrato nella fascia F2: euro 120,00;



Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. There are also several initials and marks, including a large 'B' and 'A' on the far right.

- per il personale inquadrato nella fascia F3: euro 150,00;
- per il personale inquadrato nella fascia F4: euro 180,00;
- per il personale inquadrato nella fascia F5: euro 210,00;
- per il personale inquadrato nella fascia F6: euro 240,00

L'indennità prevista per la fascia F1 viene riconosciuta anche al personale inquadrato nella categoria E cui è riconosciuta la qualifica di quadro.

#### **Art. 72 - (Pronta disponibilità)**

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale. La valutazione in ordine alla opportunità e alla misura di adozione di tale istituto deve avvenire in sede locale, previa verifica con le rappresentanze sindacali.

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo o nelle festività infrasettimanali, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso lordo di euro 10,55, raddoppiato (euro 21,10) nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo o in giornata di riposo settimanale.

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

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

In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro supplementare o straordinario, o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato, fermo restando il pagamento della maggiorazione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'SB' above it, a signature with 'GF' above it, a signature with 'M' above it, a signature with 'P' above it, a signature with 'nu' above it, and a signature with 'B' above it. There is also a small signature at the bottom right.

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

Per le aree di pronto intervento da stabilire in sede decentrata, l'ente, opera ed istituto può istituire un servizio di pronta disponibilità

#### Art. 73 - (Indennità di funzione)

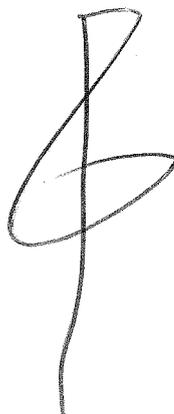
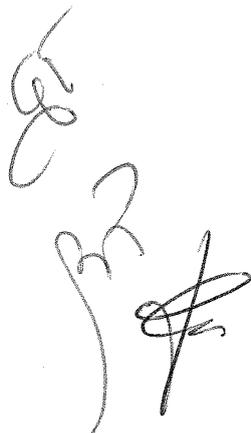
Al personale che ricopra per determinati periodi ruoli organizzativi di coordinamento di cui all'art. 43 spetta un'indennità mensile onnicomprensiva lorda da un minimo di euro 27,11 ad massimo di euro 108,45 in relazione alla complessità dei compiti e la durata definite da ciascun ente, opera, istituto.

#### Art. 74 - (Missioni e trasferte)

Alle lavoratrici ed ai lavoratori comandati in servizio fuori sede in località distanti oltre 20 km spetta, oltre al riconoscimento del tempo con orario di servizio il rimborso delle spese documentate così individuate:

- vitto: fino ad un massimo di euro 21,69 per ogni pasto e euro 2,71 per colazione;
- alloggio: albergo di categoria massima "tre stelle" fino ad un massimo di euro 75,92;
- mezzi di locomozione: treno o aereo; mezzo proprio, se autorizzato, rimborso un 1/5 del costo della benzina più pedaggio autostradale.

Le trasferte e le modalità di viaggio devono essere preventivamente autorizzate e concordate.

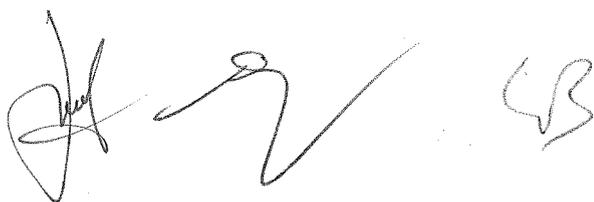
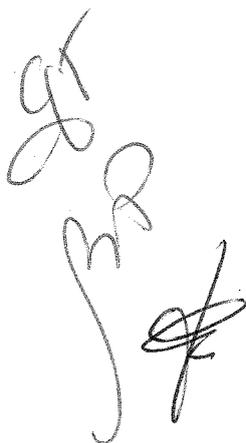
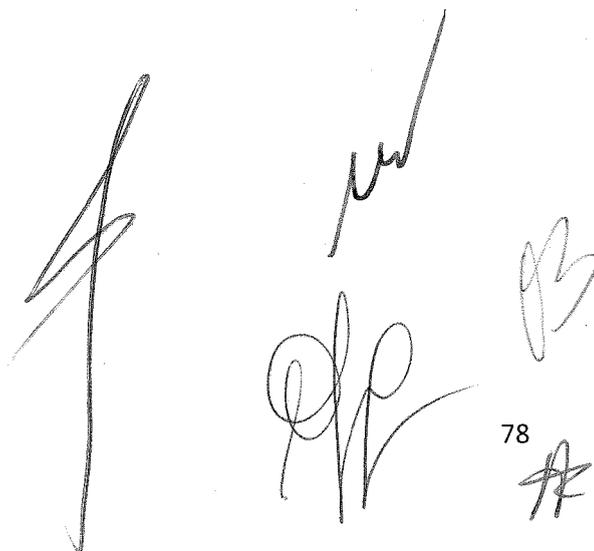


**Art. 75 - (Attività di soggiorno)**

Alle lavoratrici e ai lavoratori impiegati in attività di soggiorno, secondo le modalità definite presso ogni singolo ente, opera ed istituto, spetta il trattamento economico stabilito tra le parti in sede di contrattazione decentrata.

**Art. 76 - (Premio di produttività)**

Le parti si impegnano a definire in sede di contrattazione decentrata i programmi ed i progetti atti a favorire la qualità dell'attività ed il miglioramento della produttività di ogni singolo ente, opera ed istituto; in base a detti accordi verrà stabilito ed erogato il premio di produttività.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left and the initials 'CB' on the right.Handwritten signatures and initials in black ink, including the initials 'gt' at the top and several other stylized signatures below.Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, a signature on the right, and the initials 'CB' and 'AF' at the bottom right.

### TITOLO XIII

#### NORME FINALI E TRANSITORIE

##### Art. 77 (Rinvio a norma di legge)

Per quanto attiene le materie non disciplinate e/o parzialmente regolate dal presente contratto, si fa espresso rinvio alle leggi in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato e allo Statuto dei lavoratori in quanto applicabile.

##### Art. 78 - (Inscindibilità delle norme contrattuali)

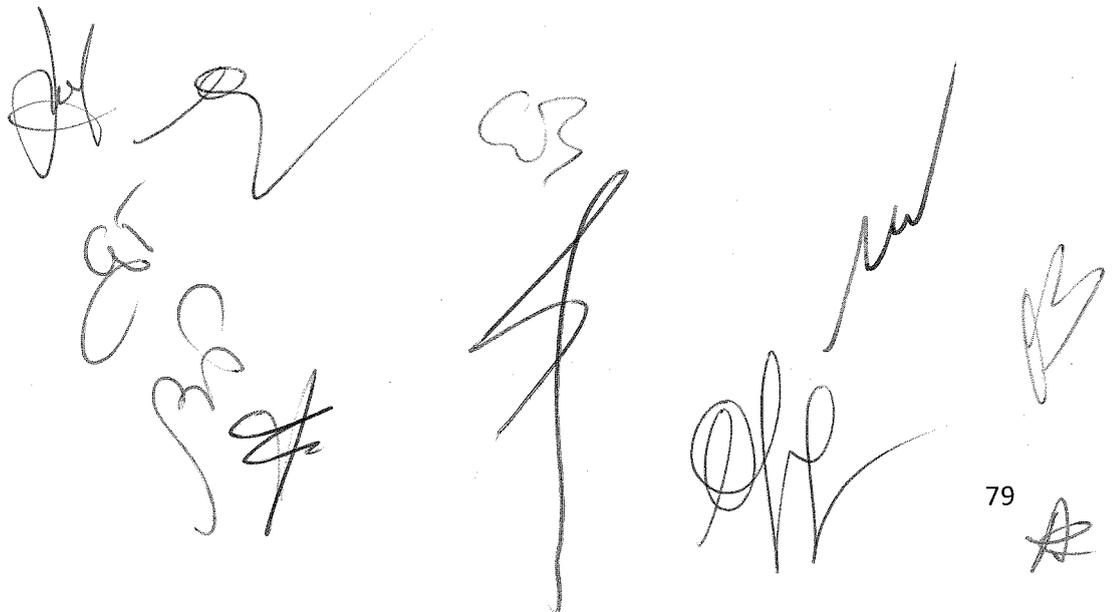
Le norme del presente contratto devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento previsto da altri precedenti contratti di lavoro adottati.

Il presente C.C.N.L. costituisce l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

##### Art. 79 - (Condizioni di miglior favore)

Sono conservate, fino ad esaurimento, non assorbibili le condizioni di miglior favore in atto per le lavoratrici ed i lavoratori alla data di decorrenza del presente contratto. Come tali sono da intendersi quelle risultanti rispettivamente nell'ambito del trattamento economico ed in quello normativo; pertanto, entro sei mesi dalla firma del contratto verranno individuate specifiche norme di armonizzazione nell'ambito retributivo e normativo tra il trattamento preesistente e quello stabilito dal presente contratto.

Le difficoltà interpretative dovranno essere riportate alla Commissione paritetica bilaterale.



**Art. 80 - (Norme di inquadramento del personale in servizio)**

Gli assegni che si sono venuti a determinare nella fase di inquadramento, in applicazione a quanto previsto dal precedente CCNL validità 2002/2005, vengono denominati "assegni "ad personam" derivanti dalla contrattazione", distinti da altri assegni "ad personam" preesistenti.

Detti assegni "ad personam" derivanti dalla contrattazione sono riassorbibili in caso di successivo passaggio di fascia economica e/o di categoria secondo la seguente procedura:

- tali assegni saranno riassorbiti in caso di passaggio di fascia economica (valore parametrico), qualora il loro valore sia inferiore alla metà della differenza tra fascia economica di inquadramento e fascia superiore;
- se detta differenza è superiore alla metà, l'assorbimento avverrà per un valore pari al 50% dell'assegno contrattuale. Il rimanente 50% sarà assorbito nell'eventualità di un ulteriore passaggio di fascia economica;
- in caso di passaggio a categoria superiore, con conseguente inquadramento in un parametro economico superiore, l'assorbimento avrà luogo in ogni caso per il 100% del valore dell'assegno contrattuale.

Gli eventuali assegni "ad personam" o condizioni di miglior favore derivanti dal precedente contratto potranno essere utilizzati nella fase di nuovo inquadramento fino ad esaurimento. La verifica verrà fatta a livello decentrato.

UIL FPI Giovanni Torlucci  
Piemonte  
Antonio Tassaf

**Art. 81 - (Previdenza complementare)**

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

A tal fine convengono sulla necessità di compiere un'ampia disamina dei problemi relativi alla costituzione di detto Fondo o per l'adesione ad un Fondo già esistente, approfondendone tutti gli aspetti tecnico-normativi ed economici.

Le parti concordano di costituire entro 3 mesi dalla firma del presente C.C.N.L., un gruppo di lavoro paritetico che potrà avvalersi dell'apporto di esperti competenti in materia.

Francesco...  
Enrico Bernardini  
CISL F.P.  
Roberto...  
Marek...

Dichiarazione congiunta nr. 1

Nel caso di quegli enti, opere ed istituti che per motivi storici si trovavano a corrispondere retribuzioni con basi di molto inferiori a quelle previste dal presente contratto (Casa di riposo di Vittoria, Scicli e Cerignola), il contratto viene adottato nella sua completezza per la parte normativa, mentre si procederà a stabilire le modalità ed i tempi di adeguamento delle retribuzioni con protocolli per singolo ente, opere ed istituto, compatibilmente con le risorse disponibili e con riferimento al contesto economico presente nelle varie realtà territoriali.

Detti protocolli saranno fatti pervenire alla Commissione paritetica bilaterale nazionale il cui intervento può essere richiesto qualora sorgano problemi di applicazione.

Dichiarazione congiunta nr. 2

Le parti si impegnano:

- a contattare immediatamente il Ministero del lavoro, salute e politiche sociali al fine di una pronta definizione delle tabelle ministeriali di costo del lavoro come determinato a seguito del presente rinnovo contrattuale;

Le parti hanno sottoscritto la presente ipotesi di accordo che sarà sottoposta dalle OO.SS. alla consultazione dei lavoratori.

Le Parti si impegnano, per la firma definitiva dell'intero testo contrattuale, ad incontrarsi entro il 15 maggio 2013.



## Allegato n. 1 - Linee guida per la realizzazione di percorsi formativi

Nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante, si propone di:

- 1) Identificare le competenze in uscita che verranno acquisite attraverso il percorso in apprendistato dei profili previsti
- 2) Prevedere una formazione di carattere aziendale che verrà realizzata in ambienti idonei e/o con il supporto di enti di formazione certificati (cfr. art. 4, comma 3 del D.Lgs. 167/2011) e con l'affidamento di un tutore aziendale.
- 3) Prevedere per ciascun profilo, descritto per competenze in uscita, la necessità di declinarlo successivamente in un Piano Formativo individualizzato adeguato alle esigenze dei contesti aziendali e territoriali.
- 4) Riconoscere che i percorsi per "Apprendisti non in possesso di qualifica, non saranno sostitutivi dei percorsi a Qualifica, che prevedono di fatto l'esame finale con commissione incaricata a livello regionale.
- 5) Prevedere che il percorso formativo per l'apprendista potrà però generare crediti formativi che i soggetti potranno esibire in fase di ingresso ai percorsi per l'acquisizione della qualifica in questione e ad oggi realizzati da enti di formazione certificati, così come previsto da Delibere Regionali.

Inoltre:

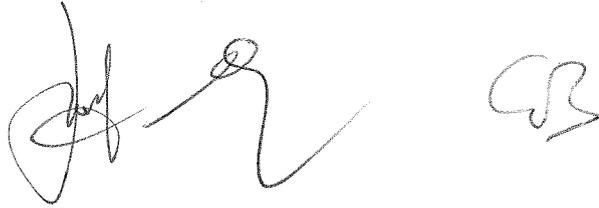
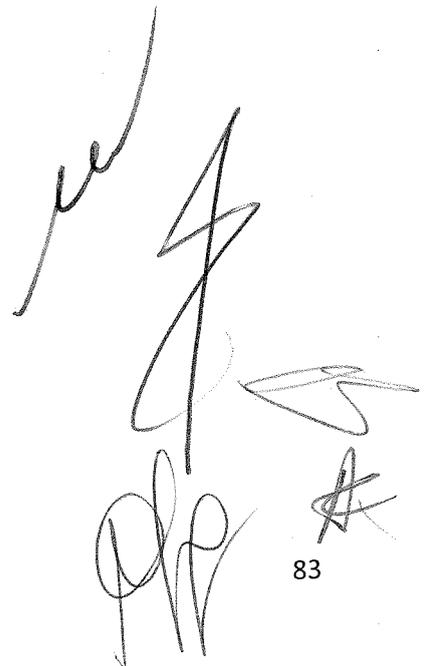
- 6) La formazione professionale o di mestiere potrà essere integrata per la parte di base e trasversale dall'offerta pubblica, interna o esterna all'azienda (cfr. art. 4 D.Lgs. 167/2011, comma 3).
- 7) I percorsi formativi individualizzati potranno essere realizzati attraverso metodologie didattiche che prevedono alternanza fra la teoria e la pratica con supervisione e rielaborazione del processo di apprendimento.
- 8) I percorsi formativi allegati, all'interno del Piano Formativo Individualizzato, potranno avvalersi di specifiche metodologie consone al raggiungimento delle competenze previste.

A titolo di esempio si citano le seguenti

- Lezioni frontali;
- esercitazioni;
- training on the job;
- cooperative learning;
- etc.



9) La formazione effettuata dall'apprendista dovrà essere registrata da parte del datore di lavoro sul libretto formativo individuale del lavoratore. Eventuale certificazione delle competenze acquisite è demandata agli specifici sistemi di certificazione regionale (cfr. art. 6 D.Lgs. 167/2011, comma 4).

Handwritten signature and initials in black ink.Handwritten signature and initials in black ink, oriented vertically.Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner.

## Percorso formativo per apprendista

Area/categoria: **Addetta/o alla cucina**

Posizione economica A2 - piano biennale (18 mesi)

### Descrizione sintetica del profilo

L'addetto alla cucina, su indicazione della funzione superiore, svolge attività di supporto in cucina. Eseguisce la pulizia e la sanificazione delle attrezzature e dei locali sulla base del piano di pulizia definito; predispone la strumentazione e gli ingredienti da lavorare; verifica lo stoccaggio e la conservazione delle materie prime.

Durata complessiva: 180 ore

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>Competenze di base e trasversali:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
<b>Competenze professionalizzanti:</b>			
1 - allestire e gestire il posto di lavoro (locali e attrezzature) in base alle indicazioni del cuoco, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	10 ore	15 ore	25
2 - assistere e collaborare alla preparazione dei piatti (preparare le materie prime e semilavorati, predisposizione delle strumentazioni, etc.) nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	30 ore	40 ore	70
3 - sanificare e pulire la cucina e le attrezzature in uso, nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	5 ore	20 ore	25
Totali parziali professionalizzanti	45 ore	75 ore	120
Totali complessivi	95 ore	85 ore	180

84

Area/categoria: **Operaia/o qualificata/o**

Posizione economica B1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

*Descrizione sintetica del profilo*

L'operaia/o qualificata/o è quella figura in grado di eseguire mansioni operative di tipo manuale, anche di natura complessa, in uno specifico ambito tecnico-produttivo; risponde alle funzioni superiori e collabora con gli altri lavoratori; agisce nel rispetto della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro.

*Durata complessiva: 240 ore*

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>Competenze di base e trasversali:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>Competenze professionalizzanti:</b>			
1 - eseguire le mansioni di tipo manuale, anche di natura complessa, assegnate	20 ore	35 ore	55
2 - utilizzare le strumentazioni necessarie per la realizzazione del proprio compito	20 ore	35 ore	55
3 - adottare le necessarie misure di sicurezza a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	25 ore	25 ore	50
<b>Totali parziali professionalizzanti</b>	<b>65 ore</b>	<b>95 ore</b>	<b>160</b>
<b>Totali complessivi</b>	<b>125 ore</b>	<b>115 ore</b>	<b>240</b>

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller initials and signatures on the right.

Area/categoria: **Aiuto cuoca/o**

Posizione economica B1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

*Breve descrizione del profilo*

L'aiuto cuoco è quella figura supporta il cuoco nella preparazione di pasti e bevande, eseguendo le sue indicazioni e/o facendone le veci in sua assenza; utilizza attrezzature, macchinari e le materie prime e semilavorati alimentari necessari per la composizione di un piatto e si occupa autonomamente di alcune fasi del processo produttivo; esegue le indicazioni per il mantenimento dell'ordine e dell'igiene delle attrezzature utilizzate in cucina previste dal piano di sanificazione.

*Durata complessiva: 240 ore*

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e i doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
Competenze professionalizzanti:			
1 - utilizzare attrezzature, macchinari, materie prime e semilavorati alimentari necessari per la composizione di un piatto	15 ore	30 ore	45
2 - gestire in autonomia alcune fasi del processo produttivo (preparazione di semilavorati di base di un piatto)	15 ore	30 ore	45
3 - utilizzare modalità e tecniche per garantire l'ordine e l'igiene delle attrezzature utilizzate in cucina nel rispetto delle procedure in materia di igiene degli alimenti (HACCP) e di sicurezza sul lavoro	20 ore	20 ore	40
4 - relazionarsi in maniera efficace con gli addetti alla cucina e alla sala	10 ore	20 ore	30
Totali parziali professionalizzanti	60 ore	100 ore	160
Totali complessivi	120 ore	120 ore	240

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'ES' in the center, and several other signatures on the right.

Area/categoria: **Addetta/o alla segreteria**

Posizione economica B1 - piano biennale (24 mesi)

*Descrizione sintetica del profilo*

L'addetta/o alla segreteria svolge le proprie mansioni a supporto delle varie funzioni aziendali; collabora alla realizzazione delle seguenti attività:

gestione dei flussi informativi e comunicativi via telefono, via fax e mail utilizzando eventualmente una lingua straniera;

- predisposizione di testi scritti quali lettere, comunicati, avvisi, convocazioni, ecc e la sistematizzazione di documenti quali report, presentazioni, verbali e resoconti di riunioni, ecc.

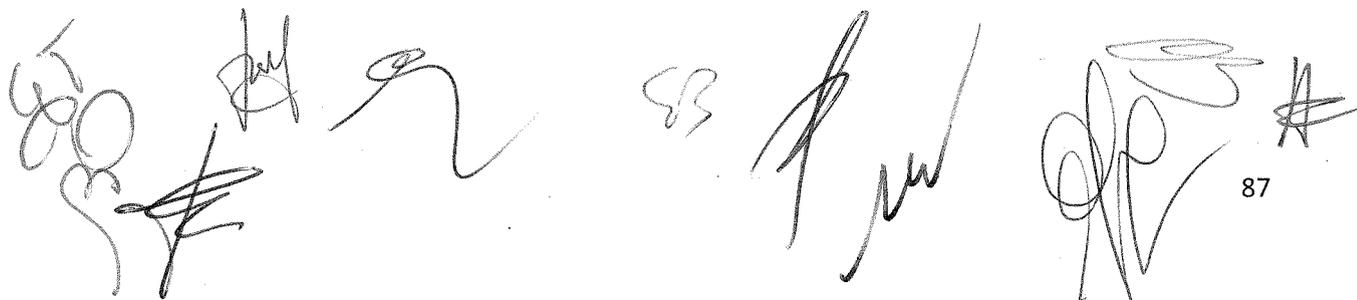
- organizzazione dell'agenda del/dei responsabile/i di funzione e/o della direzione;

- esecuzione di operazioni amministrative su indicazione della funzione interessata.

*Durata complessiva: 240 ore*

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
Competenze professionalizzanti:			
1 - supportare la gestione della comunicazione in entrata e in uscita dall'azienda utilizzando i mezzi e le tecnologie presenti in azienda e provvedendo alla sistematizzazione di informazioni, testi scritti, dati e documenti	25 ore	35 ore	60
2 - supportare nella gestione delle agende di lavoro delle funzioni presenti in azienda; contribuire all'organizzazione di eventi e riunioni tenendo in considerazione i vincoli economici e materiali forniti dall'azienda	25 ore	35 ore	60
3 - eseguire operazioni amministrativo-contabili su richiesta e indicazione della specifica funzione	15 ore	25 ore	40
<b>Totali parziali professionalizzanti</b>	<b>65 ore</b>	<b>95 ore</b>	<b>160</b>
<b>Totali complessivi</b>	<b>125 ore</b>	<b>115 ore</b>	<b>240</b>



Area/categoria: **Assistente domiciliare e dei servizi tutelari, Operatrice/ore Socio Assistenziale, Addetto all'assistenza di base o altrimenti definita non formato/a**

Posizione economica B1 - Durata apprendistato (24 mesi)

*Descrizione sintetica del profilo*

E' un addetto in grado di prestare assistenza generica alle persone, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.

Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni e attività integrate di aiuto domestico, di assistenza diretta alla persona di semplice attuazione, qualora esse siano complementari alle attività socio-assistenziali svolte da operatori maggiormente qualificati e/o che coincidano con quelle svolte normalmente da un familiare.

*Durata complessiva della formazione: 240 ore*

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e i doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base,	60 ore	20 ore	80
Competenze professionalizzanti:			
1 - Sostenere la persona nel mantenimento delle autonomie residue e nella gestione delle attività della vita quotidiana	20 ore	60 ore	80
2 - Supportare la persona nella cura domestico - ambientale	10 ore	40 ore	50
3 - Collaborare con la persona nella gestione delle pratiche amministrative	10 ore	20 ore	30
Totali parziali professionalizzanti	40 ore	120 ore	160
Totali complessivi	100 ore	140 ore	240

*[Handwritten signatures and initials]*

Area/categoria: **Impiegata/o d'ordine**

Posizione economica C1 - piano biennale (24 mesi)

*Descrizione sintetica del profilo*

L'impiegato/a d'ordine svolge attività di tipo amministrativo in base alle disposizioni dei superiori gerarchici. In particolare svolge mansioni di segretariato e/o di tipo commerciale e di relazione con i clienti e fornitori come: ricezione e filtro delle telefonate, addetto alla reception, protocollo e smistamento posta, archiviazione di documenti, tenuta della piccola cassa, stesura lettere, commissioni in banche ed uffici, sistemazione corrispondenza e fax, inserimento dati, fotocopie, gestione appuntamenti e telefonate.

*Durata complessiva: 240 ore*

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>Competenze di base e trasversali:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nel l'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>Competenze professionalizzanti:</b>			
1 - applicare procedure e adempimenti amministrativi e d'ufficio tra i quali le procedure di archiviazione e di tenuta dei registri	28 ore	32 ore	60
2 - applicare i programmi gestionali in uso in azienda	20 ore	32 ore	52
3 - relazionarsi con il personale, i clienti e i fornitori	18 ore	30 ore	48
<b>Totali parziali professionalizzanti</b>	<b>66 ore</b>	<b>94 ore</b>	<b>160</b>
<b>Totali complessivi</b>	<b>126 ore</b>	<b>114 ore</b>	<b>240</b>

*[Handwritten signatures and initials]*

89

Area/categoria: **Animatrice/ore senza titolo**

Posizione economica C1 - Durata Apprendistato Biennale (24 mesi)

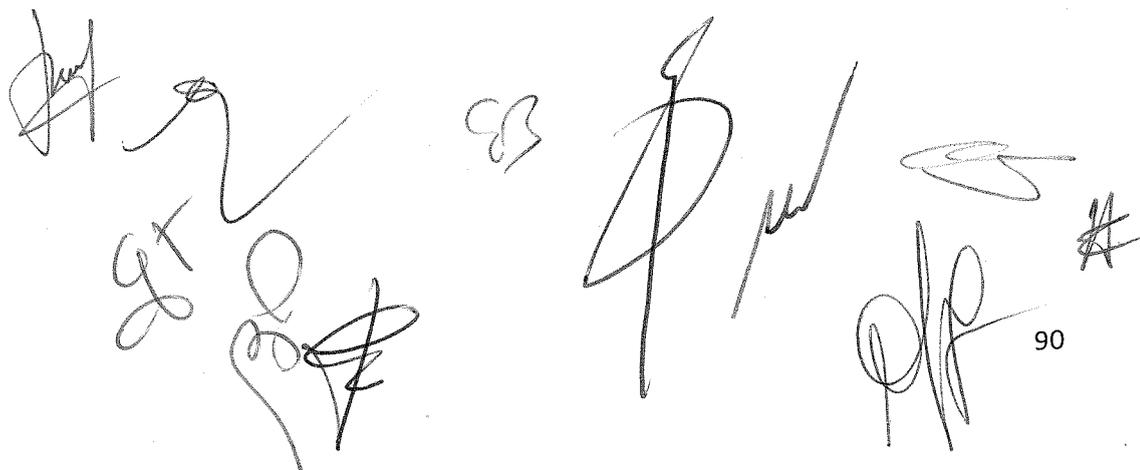
*Descrizione sintetica del profilo*

L'operatore con funzioni di animatore è in grado di coadiuvare la realizzazione di interventi di animazione socio culturale ed educativa attraverso la conduzione di laboratori di attività manuali per il mantenimento e potenziamento delle attività residue. Collabora con l'equipe per la realizzazione di animazioni socio-ricreative.

*Durata complessiva della formazione: 240 ore*

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>Competenze di base e trasversali:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>Competenze professionalizzanti:</b>			
1 - Programmare, sulla base di un progetto preesistente, la realizzazione di interventi di animazione ludico-ricreativa	10 ore	30 ore	40
2 - Relazionarsi e comunicare con l'assistito e le altre figure coinvolte nell'attività socio-occupazionale (fisioterapisti, operatori socio sanitari, familiari)	14 ore	26 ore	40
3 - Conoscere tecniche ed attività manuali o laboratoriali	14 ore	26 ore	40
4 - Realizzare e condurre in equipe interventi di animazione ludico-ricreativa e espressiva con finalità di riabilitazione sociale	12 ore	28 ore	40
<b>Totali parziali professionalizzanti</b>	<b>50 ore</b>	<b>110 ore</b>	<b>160</b>
<b>Totali complessivi</b>	<b>110 ore</b>	<b>130 ore</b>	<b>240</b>

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including 'gt', 'CB', and several stylized signatures. A small '#' symbol is also present.

Area/categoria: **Assistente domiciliare e dei servizi tutelari, Operatrice/ore Socio Sanitario, Addetto all'assistenza di base o altrimenti definita formato/a**

Posizione economica C3 - Durata Apprendistato (18 mesi)

*Descrizione sintetica del profilo*

E' un operatore in grado di prestare assistenza di base alle persone in condizione di disagio e/o di non autosufficienza, al fine di soddisfarne i bisogni primari e favorirne il benessere e l'autonomia, nonché l'integrazione sociale.

Nello specifico questo operatore fornisce prestazioni di assistenza diretta alla persona: di igiene e assistenza personale (A.D.L., Activity Daily Living), di mobilitazione, di somministrazione dei pasti e di promozione sociale.

*Durata complessiva della formazione: 150 ore*

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
Competenze professionalizzanti:			
1 - Promuovere il benessere psicologico e relazionale della persona	8 ore	22 ore	30
2 - Adattare gli ambienti di vita e di cura ai bisogni della persona	4 ore	16 ore	20
3 - Assistere e curare la persona in osservanza del Piano di Assistenza Individualizzato nel lavoro d'equipe	8 ore	12 ore	20
4 - Soddisfare i bisogni primari della persona quali, ad esempio, cura e igiene personale, vestizione, mobilità, assunzione dei cibi, ecc.	4 ore	16 ore	20
Totali parziali professionalizzanti	24 ore	66 ore	90
Totali complessivi	74 ore	76 ore	150

*[Handwritten signatures and initials]*

Area/categoria: **Educatrice/tore senza titolo**

Posizione economica C1 - Durata Apprendistato biennale (24 mesi)

*Descrizione sintetica del profilo*

L'educatore svolge attività educative e di animazione socio-culturale affiancando altre figure di operatori, quali l'assistente sociale, l'insegnante ed i tecnici della riabilitazione, collabora e supporta nella progettazione di percorsi socio-educativi e gestisce le attività a diretto contatto con bambini, adolescenti, soggetti in condizione di svantaggio.

*Durata complessiva della formazione: 240 ore*

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>Competenze di base e trasversali:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	60 ore	20 ore	80
<b>Competenze professionalizzanti:</b>			
1 - Collaborare e supportare nella progettazione di percorsi socio-educativi	10 ore	30 ore	40
2 - Relazionarsi e comunicare con l'utente e le altre figure coinvolte nell'attività socio-educativa (collegi, professionisti, familiari dell'utente)	10 ore	30 ore	40
3 - Sapersi relazionare con la rete dei servizi nel sistema di welfare locale	10 ore	30 ore	40
4 - Saper gestire le attività socio-educative individuali e di gruppo	10 ore	30 ore	40
<b>Totali parziali professionalizzanti</b>	<b>40 ore</b>	<b>120 ore</b>	<b>160</b>
<b>Totali complessivi</b>	<b>100 ore</b>	<b>140 ore</b>	<b>240</b>



Area/categoria: **Animatore con titolo**

Posizione economica D1 - Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

*Descrizione sintetica del profilo*

L'animatore è in grado di realizzare interventi di animazione socio culturale ed educativa attivando processi di sviluppo dell'equilibrio psico-fisico e relazionale di persone e gruppi di utenza stimolandone le potenzialità ludico-culturali e espressive-manuali.

*Durata complessiva della formazione: 360 ore*

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>Competenze di base e trasversali:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	100 ore	20 ore	120
<b>Competenze professionalizzanti:</b>			
1 - Progettare interventi di prevenzione e di riabilitazione sociale	10 ore	50 ore	60
2 - Relazionarsi e comunicare con l'assistito e le altre figure coinvolte nell'attività socio-occupazionale (fisioterapisti, operatori socio sanitari, familiari)	10 ore	50 ore	60
3 - Conoscere e applicare Tecniche di animazione Sociale e di conduzione di laboratori manuali	10 ore	50 ore	60
4 - Realizzare in tutto le fasi che li compongono interventi di animazione teatrale ed espressiva con finalità di riabilitazione sociale	10 ore	50 ore	60
Totali parziali professionalizzanti	40 ore	200 ore	240
Totali complessivi	140 ore	220 ore	360

Area/categoria: **Educatrice/ore Professionale**

Posizione economica D1 - Durata Apprendistato 18 mesi

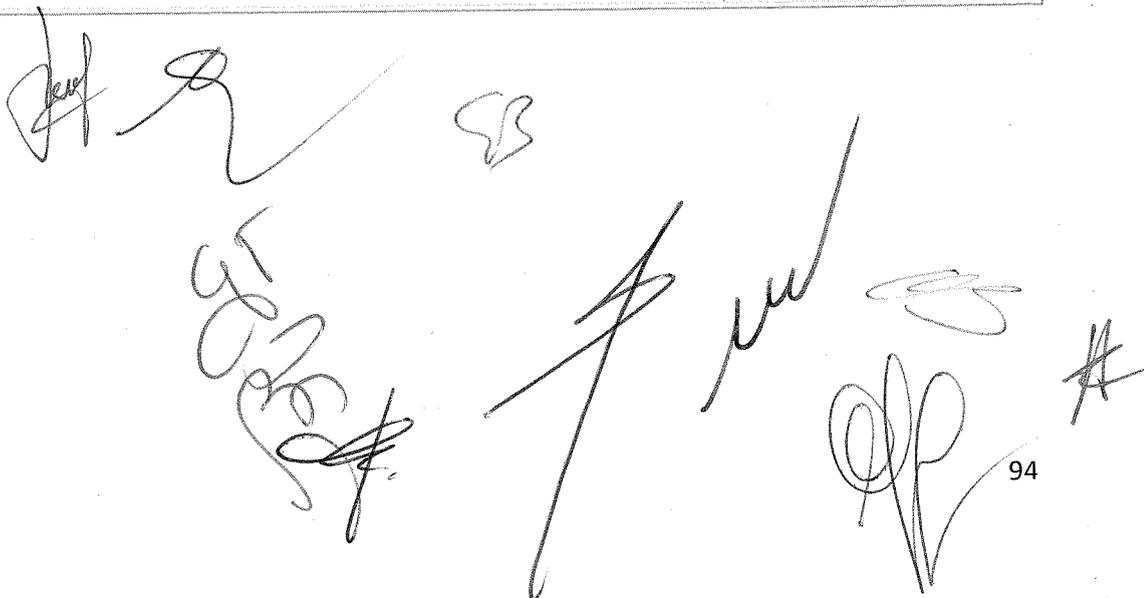
*Breve descrizione del profilo*

L'educatore professionale conosce e interagisce con il sistema di welfare locale e la rete dei servizi territoriali; organizza e gestisce progetti e servizi educativi e riabilitativi in ambito sociosanitario, socio-assistenziale ed educativo rivolti a persone di diversa età e condizione in contesti multidisciplinari, volti a promuovere e contribuire al pieno sviluppo delle potenzialità di crescita personale e di inserimento e partecipazione alla vita sociale. Per il conseguimento di tali obiettivi, l'educatore agisce sulla relazione Interpersonale, sulle dinamiche di gruppo, sul sistema familiare, sul contesto ambientale e sull'organizzazione dei servizi.

*Durata complessiva: 150 ore*

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
Competenze di base e trasversali:			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
Competenze professionalizzanti:			
1 - Progettare attività, servizi e strumenti in risposta ai bisogni individuali nell'ambito della rete dei servizi e del sistema di welfare locale	12 ore	26 ore	38
2 - Sostenere, guidare e mediare dinamiche relazionali e comunicative individuali e di gruppo	4 ore	20 ore	24
3 - Utilizzare metodologie e tecniche socio-educative per la gestione delle attività individuali e di gruppo	8 ore	20 ore	28
Totali parziali professionalizzanti	24 ore	66 ore	90
Totali complessivi	74 ore	76 ore	150



Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left, a stylized 'SB' in the middle, and several other signatures and initials on the right side of the page.

Area/categoria: **Addetta/o sala e piani**

Posizione economica A2 - piano biennale (18 mesi)

*Descrizione sintetica del profilo*

L'addetto sala e piani svolge un'attività di servizio diretto all'ospite nell'ambito dell'accoglienza e ristorazione. Esegue la pulizia e riassetto dei piani, delle camere e delle relative dotazioni, predispone la sala in base alle diverse tipologie di servizio, effettua il servizio ai tavoli oltre che a provvedere ad apparecchiare e sparecchiare gli stessi.

*Durata complessiva: 180 ore*

Descrizione delle competenze in uscita per il raggiungimento della qualifica professionale

Unità di competenza	Modalità erogazione		di Ore totali
	Teorica	On the job	
<b>Competenze di base e trasversali:</b>			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	50 ore	10 ore	60
<b>Competenze professionalizzanti:</b>			
1 - allestire e gestire il posto di lavoro, conoscere e saper presentare il territorio e la realtà in cui opera, saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio profilo	15 ore	15 ore	30
2 - operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza e alla soddisfazione dell'utente, conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per l'effettuazione di pulizia e riassetto dei piani, delle camere e delle relative dotazioni, conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse tipologie di servizio	20 ore	45 ore	65
3 - relazionarsi in maniera efficace con le altre aree organizzative aziendali, assicurare lo stato di pulizia di strumenti e dotazioni.	5 ore	20 ore	25
<b>Totali parziali professionalizzanti</b>	<b>40 ore</b>	<b>80 ore</b>	<b>120</b>
<b>Totali complessivi</b>	<b>90 ore</b>	<b>90 ore</b>	<b>180</b>

