
SERVIZI ASSISTENZIALI - ANPAS
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
2017 - 2019

*per il personale dipendente dall'ANPAS
e dalle realtà operanti nell'ambito socio-sanitario,
assistenziale, educativo, delle pubbliche assistenze*

(Decorrenza 1 gennaio 2017 - Scadenza 31 dicembre 2019)

Stipulato il 28 settembre 2018

Parti stipulanti: ANPAS e CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or scribbled. Some signatures appear to be initials or short names, while others are more complex and cursive. The overall impression is that of a group of individuals representing the signatory organizations.

Il giorno 28 settembre 2018 a Firenze presso la sede di ANPAS in via Pio Fedi, 46/48 si sono incontrati

- ANPAS Nazionale, rappresentata da Fabrizio Ernesto Pregliasco, Carlo Castellucci, Maurizio Ampollini, Dimitri Bettini, Walter Carrubba, Luigi Negroni[†]

e

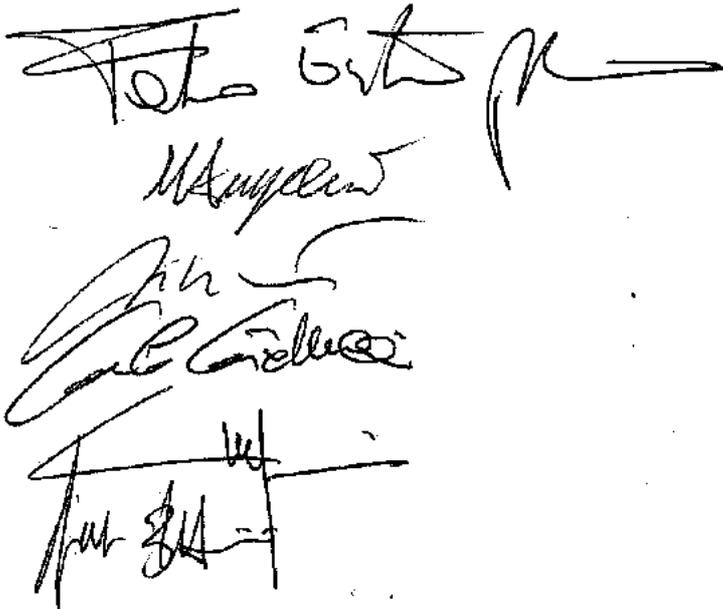
- FP CGIL Nazionale, rappresentata da Michele Vannini, Denise Amerini, Bruno Pacini, Luca Pasqualetti, Gilberto Creston.

- CISL FP nazionale, rappresentata da Franco Berardi, Massimiliano Marzoli, Angela Cremaschini.

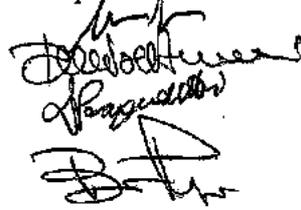
- UIL FPL Nazionale, rappresentata da Michelangelo Librandi, Bartolomeo Perna, Federica Bonaldo, Daniele Boscolo Boca.

che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dell'ANPAS e delle Organizzazioni operanti nell'ambito socio-sanitario, assistenziale, educativo per il periodo 01/01/2017 - 31/12/2019.

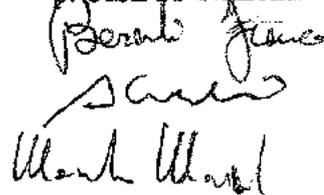
p. ANPAS Nazionale

A block of handwritten signatures for ANPAS Nazionale, including a large signature at the top, followed by several smaller ones.

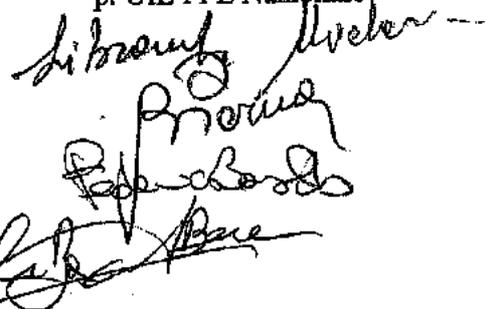
p. FP CGIL Nazionale

A block of handwritten signatures for FP CGIL Nazionale, consisting of three distinct signatures.

p. CISL FP Nazionale

A block of handwritten signatures for CISL FP Nazionale, including three signatures.

p. UIL FPL Nazionale

A block of handwritten signatures for UIL FPL Nazionale, including three signatures.

INDICE

Titolo I

VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

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

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

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

Titolo III

COSTITUZIONE ED ATTIVAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

Titolo IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 18 - Modalità interna
- Art. 19 - Patrocinio legale del dipendente per atti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio
- Art. 20 - Ritiro patente
- Art. 21 - Rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 22 - Rapporti di lavoro a termine
- Art. 23 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato
- Art. 24 - Apprendistato
- Art. 25 - Esclusione dalle quote di riserva
- Art. 26 - Orario di lavoro
- Art. 26-bis - Deroghe all'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 17 del D.Lgs 66/2003
- Art. 27 - Riposo settimanale
- Art. 28 - Festività
- Art. 29 - Ferie
- Art. 30 - Diritto allo studio
- Art. 31 - Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale, ECM

Titolo V
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

- Art. 32 - Permessi e recuperi
- Art. 33 - Permessi straordinari
- Art. 33 bis - Unioni civili
- Art. 33 ter - Tutela delle lavoratrici vittime di violenza
- Art. 34 - Ritardi ed assenze
- Art. 35 - Doveri del personale
- Art. 36 - Provvedimenti disciplinari

Titolo VI
MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

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

Titolo VII
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 40 - Il sistema di classificazione del personale
- Art. 41 - Declaratoria delle posizioni economiche
- Art. 41 bis - Inquadramento, condizioni economiche
- Art. 42 - Passaggio di posizione, di categoria, norma di qualificazione e progressione professionale
- Art. 43 - Classificazione del personale dal 1 gennaio 2004

Titolo VIII

RETRIBUZIONI

- Art. 44 - Posizioni economiche
- Art. 45 - Paga giornaliera e oraria
- Art. 46 - Reperibilità
- Art. 47 - Lavoro supplementare/straordinario: ordinario, festivo, notturno
- Art. 48 - Banca delle ore
- Art. 49 - Indennità per servizio notturno e festivo
- Art. 50 - Assegni familiari o aggiunta di famiglia
- Art. 51 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga
- Art. 52 - Tredicesima mensilità
- Art. 53 - Abiti di servizio
- Art. 54 - Missioni e trasferte

Titolo IX
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

Handwritten initials: A, DP

Handwritten initials: DA, CB, BA, B, MA, LA, M, B

Handwritten initials: MA, Q

Titolo X
DIRITTI SINDACALI

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

[Handwritten signatures and initials scattered across the lower half of the page, including a large signature at the bottom center and various initials on the right side.]

Testo del CCNL

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

Art. 1 (Ambito di applicazione)

Il presente CCNL regola i rapporti di lavoro del personale dipendente dell'ANPAS e delle diverse realtà operanti nell'ambito socio-sanitario, assistenziale, educativo delle pubbliche assistenze. Oltre la parte normativa esso disciplina il trattamento economico e deve essere indistintamente applicato a tutto il personale dipendente.

Art. 2 (Disposizioni generali)

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

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

Art. 3 (Inscindibilità delle norme contrattuali)

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

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

Art. 4 (Condizioni di miglior favore)

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

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

Art. 5 (Decorrenza e durata)

Il CCNL entra in vigore il 1° gennaio 2017 e scade il 31 dicembre 2019 agli effetti normativi.

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

Handwritten initials

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

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

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

Le sedi di informazione e confronto sono:

A) Livello nazionale

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

- Analizzare l'andamento del settore in relazione all'evoluzione legislativa ed ai bisogni dei cittadini;
- Verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- Verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- Valutare lo stato di applicazione del presente CCNL;
- Promuovere iniziative volte anche alla pubblica amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili, con particolare attenzione a quelle rappresentate dal volontariato.

B) Livello territoriale (provinciale e/o regionale)

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

- Analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- Assumere le opportune iniziative presso la pubblica amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione, dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL;
- Verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- Assumere le opportune iniziative nei confronti della pubblica amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL, nonché definite forme di valorizzazione dell'attività di volontariato.

Semestralmente, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno a livello regionale per analizzare i dati relativi all'utilizzo delle deroghe previste dall'art. 26 bis del CCNL.

C) Livello di organizzazione

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

Art. 7 (Contrattazione)

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

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

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature at the bottom center and several initials on the right side.]

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

Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale le seguenti tematiche:

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

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

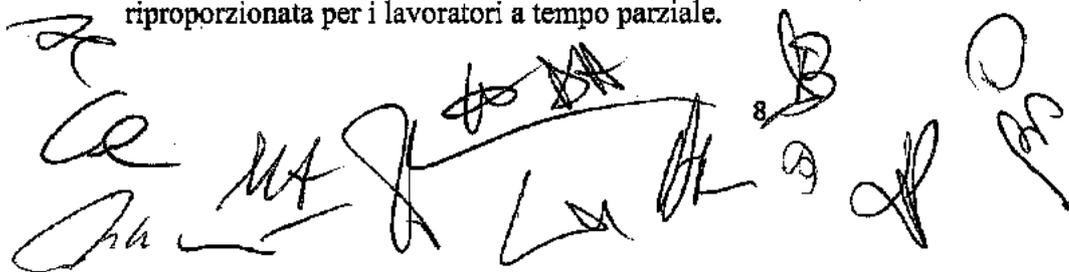
In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

- I criteri relativi:
 - a. Ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi per l'incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;
 - b. Alle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
 - c. Alla ripartizione delle eventuali ed ulteriori risorse da destinare al personale;
 - d. Alla progressione orizzontale del personale;
 - e. I programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per l'adeguamento ai processi di innovazione;
- Le linee di indirizzo per la garanzia e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi;
- Le pari opportunità, per le finalità e con le modalità stabilite dalla legge;
- Le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto della normativa vigente in materia;
- L'orario di lavoro ai sensi dell'art. 26 del presente CCNL;
- La regolamentazione dei tempi di vestizione ai sensi dell'art. 53;
- L'elevazione della percentuale di utilizzo dei contratti di somministrazione entro il limite massimo di contratti a termine fissato dall'art. 23;
- Ogni altra materia espressamente demandata dal presente contratto.

Elemento di garanzia retributiva (EGR)

Ai fini di assicurare un'effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello, qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma di secondo livello territoriale ai sensi del presente CCNL, non venga definito un accordo di secondo livello territoriale entro il 31 dicembre 2018, le organizzazioni ANPAS operanti nel territorio erogheranno, con la retribuzione del mese di luglio di ogni anno (a partire dal luglio 2019), un Elemento di garanzia retributiva (EGR) di 120 euro lordi annui.

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



L'applicazione dell'EGR compete ai lavoratori in forza. L'organizzazione calcolerà l'importo spettante al singolo lavoratore in proporzione ai mesi di effettiva prestazione resi alle proprie dipendenze nel periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno di competenza.

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

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

Art. 8 (Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali)

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

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

Art. 9 (Pari opportunità)

Ai fini di una piena e puntuale applicazione del D.Lgs 198/2006 è costituito a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna composto da un componente designato da ognuna delle OO.SS. maggiormente rappresentative e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Organizzazione, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente; possono inoltre essere istituiti Comitati per le pari opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

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

Art. 10 (Attività di volontariato)

I lavoratori subordinati che intendano svolgere attività di volontariato in un ente del Terzo Settore hanno diritto di usufruire, ai sensi del comma 6 bis del D.Lgs 117/2017, delle forme di flessibilità di orario di lavoro e delle turnazioni previste dal presente CCNL. In sede di Organizzazione, nell'ambito del rapporto tra le parti, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno



determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire agli interessati di svolgere attività di volontariato, secondo quanto previsto dalla vigente normativa.

TITOLO III COSTITUZIONE ED ATTIVAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 (Assunzione di personale)

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

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

Art. 12 (Documenti di assunzione)

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

- libretto di lavoro o documento equipollente;
- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione fisica;
- libretto sanitario ove richiesto a norma di legge;
- titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
- certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa.

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

Art. 13 (Visite mediche)

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

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

Art. 14 (Periodo di prova)

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

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature with a star and the number 10.]

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

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

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

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

Art. 15 (Mansioni e variazioni temporanee delle stesse)

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

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

Al lavoratore chiamato a svolgere mansioni inerenti a categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della sua applicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza fra la prima posizione economica della categoria superiore e la prima posizione economica della categoria di inquadramento, nonché delle differenze afferenti i restanti istituti contrattuali salariali.

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

Art. 16 (Cumulo delle mansioni)

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

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

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

Art. 17 (Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica)

Quando le competenti autorità sanitarie riconoscano il dipendente fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti il proprio inquadramento, l'Organizzazione - dietro richiesta del dipendente e nel rispetto delle proprie facoltà - esperirà ogni utile tentativo per il suo recupero in funzioni diverse da quelle proprie dell'inquadramento ricoperto. Ove esista in organico la possibilità, si potrà ricorrere anche ad una modifica dell'inquadramento in relazione alle coperture dei

posti vacanti e - comunque - compatibilmente con le capacità residuali del lavoratore fermo restando che da quel momento le dinamiche salariali seguiranno le norme previste dal nuovo inquadramento.

TITOLO IV SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 (Mobilità interna)

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

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

Art. 19 (Patrocinio legale del dipendente per atti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio)

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

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

Art. 20 (Ritiro patente)

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

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

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

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

Art. 21 (Rapporti di lavoro a tempo parziale)

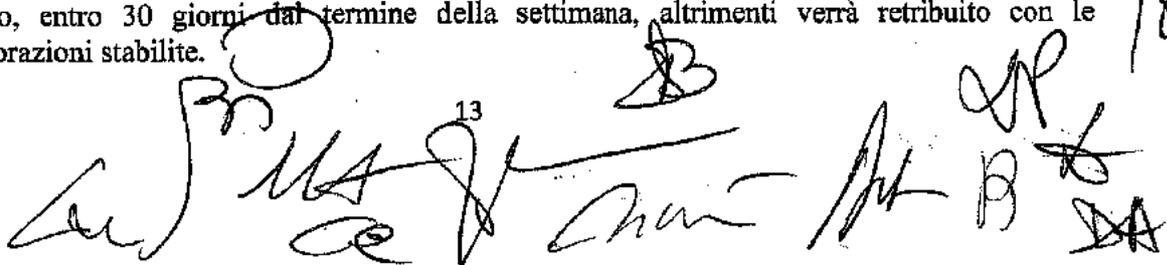
Norme di carattere generale

1. Ai sensi del D.Lgs 81/2015 e s.m.i le Organizzazioni possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel CCNL e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese e dell'anno.
2. *Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste nell'articolo relativo alle assunzioni.
3. Su accordo delle parti è ammessa la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
4. Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. L'orario di lavoro, convenuto tra le parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole elastiche concordate tra le parti interessate.
5. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time, fatto salvo il rapporto proporzionale, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari livello ed anzianità, ivi comprese le competenze fisse e periodiche, nonché le indennità di contingenza.
6. Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 12 ore.
7. E' consentito al lavoratore con contratto di lavoro part-time l'instaurazione di rapporti di lavoro presso più datori lavoro purché non strettamente concorrenziali con i fini dell'Organizzazione.
8. Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte di disponibilità del lavoratore ad operare su più ubicazioni ove l'Organizzazione ne abbia lo stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva ed organizzativa da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.
9. Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai 10 km sulla base di criteri definiti dalla contrattazione a livello di Organizzazione.

Lavoro supplementare

1. Per il personale assunto part-time è ammesso il lavoro supplementare, previo consenso del lavoratore nella misura massima del 50% dell'orario settimanale e fino al raggiungimento del tempo pieno.
2. Le prestazioni in aggiunta a quelle inizialmente pattuite nel contratto individuale e fino al raggiungimento del tempo pieno saranno compensate con quote orarie ordinarie maggiorate delle percentuali del 25% per le ore di lavoro ordinarie. Le ore di lavoro supplementare svolte nelle giornate festive (compresa anche la domenica) o durante il servizio notturno verranno compensate con la maggiorazione prevista del 25% e dalle indennità previste dall'art.49. Nel caso di superamento della misura massima prevista al comma 1 ed esclusivamente per situazioni di effettiva emergenza connesse allo svolgimento di servizi essenziali, dovrà essere riconosciuto al lavoratore, solo se richiesto, un riposo compensativo pari alle ore di lavoro svolte oltre il tetto massimo o in alternativa una maggiorazione pari al 40% della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 45 del CCNL. Nella maggiorazione predetta è già compresa la quota del 25%. Il riposo compensativo dovrà essere fruito, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dal termine della settimana, altrimenti verrà retribuito con le maggiorazioni stabilite.

13



3. Le ore supplementari e/o straordinarie di cui al presente articolo, solo su richiesta del dipendente, confluiranno nella Banca Ore, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.
4. Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario né ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.
5. Al personale deve essere riconosciuto con atto scritto il consolidamento nell'orario settimanale di lavoro ordinario di una quota di almeno 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale su richiesta scritta del lavoratore. Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto.

Clausole elastiche

Le clausole elastiche possono essere previste con accordo scritto tra lavoratore e Associazione. Il lavoratore può richiedere di essere assistito da rappresentanti dell'Organizzazione sindacale firmataria del CCNL cui conferisce mandato. Il lavoratore ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve diverse intese tra le parti. La misura massima dell'aumento delle ore non potrà eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

1. La disponibilità del lavoratore a svolgere attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta una maggiorazione della retribuzione oraria in atto, pari al 20% per le ore effettivamente interessate dalla variazione
2. Il lavoratore ha facoltà di recedere dal consenso dato alla clausola elastica nelle ipotesi previste dall'art. 10 primo comma della l.300/1970 (lavoratori studenti), oppure qualora affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita o conservative, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente, oppure in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 della l. 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, oppure qualora il lavoratore o la lavoratrice abbia un figlio convivente di età non superiore a 13 anni o abbia un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della l.104/1992.
3. Il lavoratore può altresì recedere dal consenso dato alla clausola elastica a fronte di necessità derivanti da esecuzione della prestazione prevista da un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale, dalla costituzione di un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale, dalla paternità o dalla maternità nei primi 36 mesi di vita del figlio naturale o adottivo.
4. Le parti potranno altresì concordare in presenza di comprovate e documentate esigenze personali del lavoratore la sospensione delle clausole elastiche.
5. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni di orario di lavoro o di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro

Ai sensi dell'art. 8 comma 3 D.Lgs. 81/2015, il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita o conservative, accertata da

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "L.M.", "A.M.", "P.O.", and "R.B."]

una commissione medica istituita presso l'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

Priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 8 comma 4 D.Lgs 81/2015 in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli, o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 della l. 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita è riconosciuta la priorità è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. In caso di richiesta del lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della l.104/1992 è riconosciuta la priorità è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. Il lavoratore può chiedere per una sola volta in luogo del congedo parentale la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta. Decorso il periodo del congedo, il lavoratore riprende il normale orario di lavoro individuale.
5. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Al di fuori dei casi di cui alle lettere precedenti, l'Organizzazione, al momento in cui procederà a nuove conversioni di rapporti da tempo a part-time, cercherà di favorire le richieste di trasformazione, avanzate dai lavoratori si trovino in una delle seguenti circostanze, indicate secondo valori decrescenti di priorità:

1. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà;
2. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
3. assistenza diretta e continuativa, nei confronti di figlio di età non superiore a 3 anni;
4. situazione dei dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo.
5. Particolari e comprovate esigenze di carattere familiare e personale

L'Organizzazione favorisce la possibilità di passaggio a part-time per il personale femminile al rientro della maternità per un periodo predeterminato, fino al compimento di tre anni del bambino, senza

successiva variazione temporale dell'orario di lavoro così come stabilito in sede di concessione del part-time.

Art. 22 (Rapporti di lavoro a termine)

1. Il rapporto di lavoro del personale dipendente delle Organizzazioni è a tempo indeterminato.
2. E' consentito il contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi del D.Lgs 81/2015 e s.m.i, nel rispetto delle successive norme contrattuali.

1 Apposizione del termine

A - Ai sensi del comma 1, art. 21 D.Lgs 81/2015 e s.m.i, è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato di durata non superiore al limite massimo previsto dalla normativa vigente, comprensivo di eventuali proroghe. Qualora il numero delle proroghe sia superiore al limite massimo previsto dalla normativa vigente, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

1. Sono consentite le proroghe fino al limite massimo previsto dalla normativa vigente.
2. Concorrono al raggiungimento del limite massimo di durata previsto dalla normativa vigente anche i periodi di lavoro prestati nelle Organizzazioni in regime di somministrazione..
3. Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23 D.Lgs n. 81/2015 e s.m.i, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun datore di lavoro, è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'Organizzazione al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Il limite percentuale vale per le Organizzazioni che occupano più di 3 dipendenti; per le Organizzazioni che occupano fino a 3 lavoratori è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Nel computo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato non devono essere compresi i lavoratori accessori ed i contratti di collaborazione.

I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 9 del D.Lgs 81/2015 e s.m.i ovvero vengono conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

4. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:
 - a) nella fase di avvio di nuove attività o di nuove convenzioni con enti pubblici e privati per un periodo di 12 mesi;
 - b) per ragioni di carattere sostitutivo (sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro);
 - c) per lo svolgimento di attività stagionali;
 - d) con i lavoratori di età superiore a 50 anni.

B - E' consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, aspettative in genere e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

E' consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita pertanto di periodo di intervallo previsto dal paragrafo "Successione dei Contratti".

L'apposizione del termine, in tutti i casi di cui alle precedenti lettere A e B, è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto nel quale devono essere specificate la data di presunta scadenza del rapporto e, nei casi di sostituzione, il nominativo del lavoratore assente.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro il primo giorno lavorativo in cui ha inizio la prestazione lavorativa.

2 Divieti

Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato:

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- Presso le Organizzazioni nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato salvo il caso di assunzione per sostituzione di lavoratori assenti o per contratti di durata inferiore a 3 mesi;
- Presso le Organizzazioni nelle quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto anche a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi e solo dopo aver proceduto a quanto previsto al completamento orario del personale part-time, in riferimento a mansioni e attività cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- Da parte delle Associazioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

3 Disciplina della proroga

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Al fine di assicurare la continuità di servizio, è ammessa la proroga del contratto a tempo determinato stipulato per tutti i casi previsti dalla normativa, in relazione alla fruizione da parte della lavoratrice e/o lavoratore sostituita/o di:
 - a) Congedo parentale (astensione facoltativa);
 - b) Riposi giornalieri per l'allattamento. In tale ipotesi l'orario di lavoro del supplente sarà ridotto limitatamente alle ore necessarie per la fruizione dei sopra citati riposi.In tale situazione è ammessa esclusivamente la variazione dell'orario lavorativo con il consenso del sostituito.

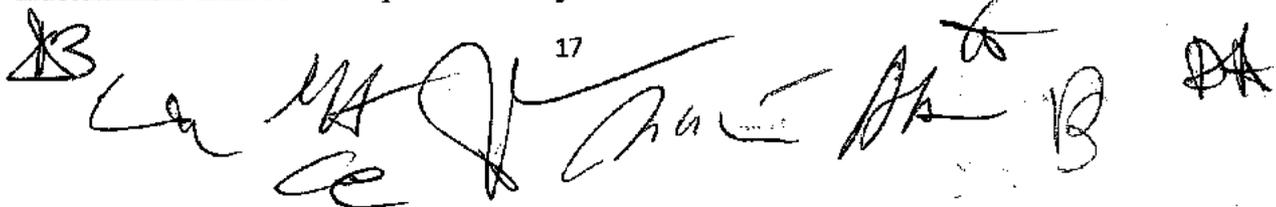
4 Scadenza del termine

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del precedente paragrafo "Disciplina della Proroga", il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale in atto per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.
2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

5 Successione dei contratti

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia di successione di contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore, le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva nazionale previsto dal D.Lgs 81/2015 e s.m.i, convengono quanto segue:
2. Nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata non superiore ai 6 mesi e 10 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi.
3. Quando si tratti di due assunzioni successive a tempo determinato, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto

17



4. Qualora, per effetto di successione di contratti a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria, il rapporto di lavoro fra l'Organizzazione e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i limiti previsti dalla norma, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi d'interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso si considera a tempo indeterminato.

6 Esclusioni

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente articolo sui contratti a tempo determinato, in quanto già disciplinati da specifiche normative ed intese tra le parti:

- i contratti di somministrazione;
- i contratti di apprendistato
- le attività di stage e tirocinio.

7 Principio di non discriminazione

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la 13.ma mensilità, il T.F.R. e ogni altro trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

8 Diritto di precedenza e informazione

1. Il dipendente che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo determinato.
2. Il dipendente assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
3. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro, in forma scritta, entro sei mesi (o tre mesi per attività stagionali) dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Decorso tale termine, anche se il lavoratore ha manifestato il proprio interesse a venire di nuovo occupato dal medesimo datore di lavoro, quest'ultimo sarà libero di instaurare un rapporto con un differente lavoratore. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di assunzione individuale.
4. Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso la stessa organizzazione, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a tempo determinato.
5. Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal CCNL per il personale a tempo indeterminato.
6. L'Organizzazione fornirà alle RSA ovvero alle RSU o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL e le informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato e sull'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art. 23 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

I contratti di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale.

1. I lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potranno superare il 8% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'Organizzazione al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Tale limite potrà essere elevato secondo quanto previsto dall'art. 7 del presente CCNL.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste nel presente contratto e dai diversi livelli di contrattazione.
3. Annualmente, L'Organizzazione che utilizza il contratto di somministrazione di lavoro, anche per tramite di ANPAS, è tenuta a comunicare alle RSA ovvero alle RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero di contratti di somministrazione conclusi, la durata di ciascuno di essi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

È vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione nelle Organizzazioni:

- che siano state interessate, nei 12 mesi precedenti, da licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni a cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa avvenga per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto o che abbia una durata iniziale non superiore 3 mesi;
- nei quali siano in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario anche in rapporto all'applicazione del contratto di solidarietà difensivo, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;
- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- da parte delle Organizzazioni che non abbiano fatto la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente.

Percentuali complessive di ammissibilità

Le parti concordano che, in ogni Organizzazione che applica il presente CCNL, l'utilizzo di personale con contratti di lavoro a termine ex art. 22 e in somministrazione ex art 23 del presente CCNL, non possa complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'Organizzazione al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Art. 24 (Apprendistato)

Le parti, con la presente regolamentazione, convengono di dare attuazione alla nuova tipologia di contratto di apprendistato professionalizzante previsto dall'art 41 lettera b del D.Lgs 81/2015.

Finalità dell'istituto

In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante dall'art 41 lettera b del D.Lgs 81/2015, 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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'B' on the left and various scribbles on the right.]

Ammissibilità

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

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

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

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

Requisiti del contratto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la durata del periodo di apprendistato, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che sarà acquisita al termine del periodo di apprendistato.

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

Proporzione numerica

Per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non possono superare complessivamente il 100% dei lavoratori qualificati/specializzati in forza. Per i datori di lavoro che occupano oltre 9 lavoratori il numero di apprendisti non può superare il rapporto di 3 (apprendisti) a 2 (lavoratori qualificati/specializzati). Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati/specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Limiti di età

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

Percentuale di conferma

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 70 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

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

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

K
BP

AD

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circled '20' in the center, and initials 'B' and 'B' on the right.

Periodo di prova

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

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

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

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

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

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

Obblighi del datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

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

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

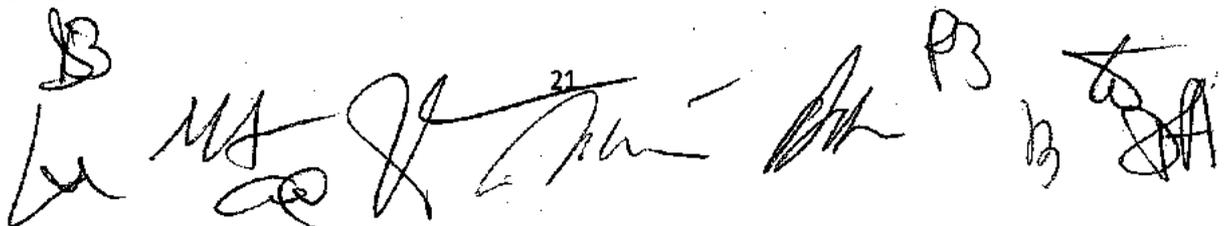
Doveri dell'apprendista.

L'apprendista deve:

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

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

21



Trattamento normativo.

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

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

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

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

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

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

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

Trattamento economico

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

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

Per contratti di durata fino a 18 mesi:

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

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

Per contratti di durata fino a 24 mesi:

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

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

Per contratti di durata fino a 36 mesi:

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

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

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

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

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

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

Durata dell'apprendistato

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

categoria A - 18 mesi

categoria B - 24 mesi

categorie C - D - E - 36 mesi

Estinzione del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue:

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

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

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante.

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

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

Tutor aziendale

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

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

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

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

Durata e contenuti della formazione

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

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

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

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

120 ore per apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare o scuola secondaria di I grado;
80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o di diploma di istruzione e formazione professionale;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature with the number 23 and several initials like 'B', 'B', 'B', 'B', 'B']

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

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

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

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

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

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

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

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

Piani formativi da ristampare su carta intestata del datore di lavoro

Percorso formativo per **IMPIEGATO AMMINISTRATIVO**

PIANO FORMATIVO

DATI AZIENDA

RAGIONE SOCIALE:

SEDE LEGALE:

CODICE FISCALE E P. IVA:

ATTIVITA':

DATI APPRENDISTA

COGNOME E NOME:

LUOGO E DATA DI NASCITA:

CODICE FISCALE:

RESIDENZA:

DOMICILIO:

CITTADINANZA:

TITOLO DI STUDIO:

DATI CONTRATTUALI

CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO:

TIPO DI QUALIFICA CONTRATTUALE DA CONSEGUIRE:

LIVELLO DA CONSEGUIRE:

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left and initials 'SM' and 'PB' on the right. A handwritten '24' is also visible near the bottom center.]

DURATA CONTRATTO DI APPRENDISTATO:

ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE:

DATI TUTOR AZIENDALE

COGNOME E NOME:

QUALIFICA:

ESPERIENZA LAVORATIVA IN ANNI:

QUALIFICA: **Impiegata amministrativa**

AREA ATTIVITA': **Servizi Generali**

SETTORE: **Servizi Socio Assistenziali**

COMPETENZE DI SETTORE

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

COMPETENZE DI AREA

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

COMPETENZE DI PROFILO

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

Formazione formale: n. ____ ore di cui:

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

Formazione tecnico-professionale 180 ore

Percorso formativo per **AUTISTA SOCCORRITORE**

PIANO FORMATIVO

DATI AZIENDA

RAGIONE SOCIALE:

SEDE LEGALE:

[Handwritten signatures and initials: B, PB, SA, M, and others]

CODICE FISCALE E P. IVA:

ATTIVITA':

DATI APPRENDISTA

COGNOME E NOME:

LUOGO E DATA DI NASCITA:

CODICE FISCALE:

RESIDENZA: 6

DOMICILIO:

CITTADINANZA:

TITOLO DI STUDIO:

DATI CONTRATTUALI

CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO:

TIPO DI QUALIFICA CONTRATTUALE DA CONSEGUIRE:

LIVELLO DA CONSEGUIRE:

DURATA CONTRATTO DI APPRENDISTATO:

ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE:

DATI TUTOR AZIENDALE

COGNOME E NOME:

QUALIFICA:

ESPERIENZA LAVORATIVA IN ANNI:

QUALIFICA: **Autista Soccorritore**

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

SETTORE: **Servizi Socio Assistenziali**

COMPETENZE DI SETTORE

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

COMPETENZE DI AREA

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

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto dell'organizzazione e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper predisporre il materiale sanitario;

- Saper controllare lo stato di efficienza dei presidi e del materiale sanitario e verificarne la presenza sull'automezzo;
- Saper effettuare interventi di soccorso svolgendo sul paziente valutazioni primarie e secondarie in ossequio ai vigenti protocolli regionali del 118;
- Saper effettuare le pulizie dell'automezzo e dei presidi sanitari;
- Saper gestire le comunicazioni radio e telefoniche fra sede e automezzo.

Formazione formale: n. ____ ore di cui:

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

Formazione tecnico-professionale 180 ore

LIBRETTO FORMATIVO

Relativo all'Assunzione di:

AZIENDA:

Ragione Sociale:

Sede:

Codice Fiscale: _____

Partita IVA: _____

Titolare / Legale Rappresentante: _____

APPRENDISTA:

Dati Anagrafici:

Cognome:

Nome:

Codice Fiscale:

Cittadinanza:

Nata a:

il:

Res. - Dom.

Via:

Prov.:

Dati relativi alle esperienze formative e di apprendistato:

Titoli di studio posseduti: _____

Periodo di Apprendistato svolto dal _____ al _____

Azienda: _____

Aspetti Normativi:

Data di assunzione: _____ Durata: _____

Qualifica _____ da _____ Conseguire _____

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature with the number 27.]

Art. 25 (Esclusione dalle quote di riserva)

Ai sensi del 2° comma dell'art. 25, legge 23 luglio 1991, n. 223, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli dalla D alla F nonché i profili professionali di autista dei mezzi di soccorso e di soccorritore. Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza. I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal 5° comma, dell'art. 25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Art. 26 (Orario di lavoro)

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

In conformità a quanto previsto dall'art. 4, commi 4 e 5, del D.Lgs 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro settimanale, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore calcolate come media su un periodo di 6 mesi a far data dal 1° giorno del mese successivo alla sottoscrizione definitiva del contratto. Ciò è reso necessario dall'esigenza di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Organizzazione con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri; a tal fine l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettemanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 38 ore con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana. Tale programmazione è demandata alla contrattazione di secondo livello.

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

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

Art 26 bis (Deroghe all'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 17 del D.Lgs 66/2003)

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni ventiquattro ore. Le parti, così come previsto dal comma 1 dell'articolo 17 del D.Lgs 66/2003 in materia di deroghe ai limiti ed alle disposizioni previste dagli articoli 7 e 13 del predetto D.Lgs, convengono sul fatto che l'assoluta peculiarità delle attività di ANPAS e delle altre organizzazioni che applicano il presente CCNL nel settore dell'emergenza urgenza, caratterizzata da interventi che per la loro natura possono avere durata non programmabile, necessita di una regolamentazione contrattuale specifica sugli orari che ne colga l'unicità, contemperando il duplice obiettivo di garantire operatività e tutela delle organizzazioni ed il diritto al riposo ed alla sicurezza sul lavoro dei dipendenti.

Condizioni oggettive ed eccezionali in cui è ammessa la deroga agli articoli 7 e 13 del D.Lgs 66/2003

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "FB", "29", "M", "L", "D", "DA", and others.

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

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

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

- Eventi di maxi emergenza;

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

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

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

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

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

Come previsto dall'art. 6 del presente CCNL l'analisi ed il monitoraggio dell'utilizzo delle deroghe verrà effettuato in sede di contrattazione decentrata, a livello regionale, con cadenza semestrale.

Art. 27 (Riposo settimanale)

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

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

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

Art. 28 (Festività)

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

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

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

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

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

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

Art. 29 (Ferie)

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

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

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

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

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

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

Art. 30 (Diritto allo studio)

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

Permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame

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

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

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

Permessi retribuiti per la frequenza dei corsi

Il numero di ore di permesso retribuito per il diritto allo studio, da riproporzionarsi in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale e/o in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi continuativi o indeterminato iniziato nel corso dell'anno, è stabilito nella seguente misura:

- Organizzazioni che occupano da 1 a 10 dipendenti: 50 ore annue individuali retribuite;
- Organizzazioni che occupano da 11 a 25 dipendenti: 100 ore annue individuali retribuite;
- Organizzazioni che occupano oltre 25 dipendenti: 150 ore annue individuali retribuite.

31

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

Qualora il numero delle richieste supera il limite massimo del 3% la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine:

- Lavoratori che frequentano l'ultimo anno di corso degli studi;
- Lavoratori universitari o post universitari che hanno superato gli esami previsti negli anni precedenti dal piano studi;
- Lavoratori che iniziano per la prima volta la frequenza dei corsi di studio.

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

Art. 31 (Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale, ECM)

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad accrescere conoscenze e competenze professionali per una sempre migliore qualificazione delle prestazioni richieste dal servizio e con priorità per l'acquisizione di titoli professionali imposti dai rapporti convenzionali e/o accreditati.

A tale scopo i lavoratori, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali per partecipare ai corsi di cui sopra, nelle seguenti percentuali:

- Fino al 10% del personale inquadrato nelle categorie A e B 120 ore annue;
- Fino al 12% del personale inquadrato nelle categorie C, D, E 150 ore annue.

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

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

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

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

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

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

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, ai sensi e per gli effetti della vigente normativa alla formazione continua ECM di cui all'art. 16 bis e segg. del D.Lgs 502/1992.

Ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53/2000, la formazione continua riguarda percorsi di formazione, predisposti dai programmi annuali e pluriennali dalle Regioni, da altri Enti Statali oppure Privati Accreditati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito regionale, nazionale ed europeo.

In sede di contrattazione decentrata verranno individuate:

- le modalità in base alle quali programmare la formazione continua del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio;

- il monte ore da destinare ai congedi, i criteri per l'individuazione delle lavoratrici e dei lavoratori per l'accesso ai corsi e la percentuale massima annua nel rispetto dei limiti di cui al capoverso successivo;
- le modalità di orario ed eventuale retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione continua.

Le lavoratrici e i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale in servizio, possono usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 50 crediti annui.

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

Le lavoratrici ed i lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti di cui al presente articolo - ad eccezione di quelli per gli ECM - in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento per giusta causa prima di due anni dalla acquisizione del titolo, saranno tenuti a restituire all'organizzazione i costi da essa sostenuti per l'acquisizione dello stesso, proporzionalmente al periodo mancante al raggiungimento dei due anni, anche tramite compensazione con l'indennità dovuta a titolo di TFR. Il costo orario di riferimento è quello previsto dalla tabella definita dal Ministero del Lavoro secondo le modalità vigenti.

I permessi di cui al presente articolo sono indipendenti da quelli dall'articolo 30.

Titolo V NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 32 (Permessi e recuperi)

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

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

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

Art. 33 (Permessi straordinari)

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

- per matrimonio, giorni 15 consecutivi di calendario a partire dal giorno successivo al giorno del matrimonio;
- per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse;
- in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei suoceri, dei genitori del convivente, dei figli e dei fratelli, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a tre giorni;
- il lavoratore donatore di sangue e/o di sangue midollare ha diritto ai permessi secondo la normativa vigente;

33

- il lavoratore che intervenga in protezione civile in caso di calamità ha diritto ai benefici secondo le indicazioni e nelle forme previste dalla normativa vigente;
- per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali secondo le norme di legge;
- per gravi e documentate ragioni il lavoratore può chiedere e l'amministrazione può concedere nell'anno un periodo di permesso straordinario anch'esso retribuito, non superiore a cinque giorni;
- per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
- per i casi previsti dalla legge n. 104/1992 e successive modificazioni; tali permessi devono essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di norma almeno 7 giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere o meno concessi compatibilmente con le esigenze dell'Organizzazione, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge;
- alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità ai sensi del D.Lgs 151/2001, compete il 100% dell'intera retribuzione;
- per tutto quanto non richiamato espressamente si rinvia alla normativa vigente.

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

Art. 33 bis (Unioni civili)

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/ 2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 33 ter (Tutela delle lavoratrici vittime di violenza)

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art.24 del D.Lgs 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di tre mesi. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni su richiesta della dipendente. Oltre al predetto congedo, la dipendente vittima di violenza di genere ha diritto a un periodo di aspettativa non retribuita per ulteriori trenta giorni.

Art. 34 (Ritardi ed assenze)

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

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

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

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

Art. 35 (Doveri del personale)

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

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

Sono obblighi del lavoratore:

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

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

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

Art. 36 (Provvedimenti disciplinari)

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

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

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

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

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;

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

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

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

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

- a) nei punti previsti dal precedente comma qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- c) recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di tre anni dalla applicazione della prima sanzione;
- d) assenze per simulata malattia;
- e) introduzione sul posto di lavoro di persone estranee senza regolare permesso dell'Organizzazione;
- f) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- g) alteri o falsifichi le registrazioni della presenza propria o di altri dipendenti;
- h) per l'uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- i) per violazione del segreto professionale e di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti, all'amministrazione o a terzi;
- j) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- k) per svolgimento di attività continuativa e privata o comunque per conto di terzi, in violazione degli artt. 2104 e 2105 del codice civile;
- l) per i casi di concorrenza sleale posta in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
- m) accertamento di uso prolungato di sostanze stupefacenti e/o alcoliche che pregiudichi lo svolgimento delle proprie mansioni;

- n) accertate molestie di carattere sessuale anche al di fuori dell'orario di lavoro;
 - o) per atti di libidine commessi nell'ambito della Organizzazione.
- E' facoltà dell'Organizzazione provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento.
 La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo ma non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione dei provvedimenti disciplinari.

Titolo VI
MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 37 (Assenze per malattia o infortunio)

Malattia

In caso di assenza per malattia il lavoratore deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, l'Organizzazione secondo le rispettive competenze e comunicare il numero di protocollo del certificato medico telematico ricevuto dal medico curante. In caso di rilascio del certificato medico in forma cartacea il lavoratore è tenuto ad inviarne copia all'Organizzazione ed alla sede INPS competente, entro 48 ore dal rilascio.

In caso di prosecuzione della malattia, il lavoratore deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, l'Organizzazione secondo le rispettive competenze e comunicare il numero di protocollo del certificato medico telematico ricevuto dal medico curante. In caso di rilascio del certificato medico in forma cartacea il lavoratore è tenuto ad inviarne copia all'Organizzazione ed alla sede INPS competente, entro 48 ore dal rilascio.

Trattamento economico.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore assente per malattia le indennità previste dalla legge.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto ad integrare, per un massimo di 180 giorni all'anno, le indennità economiche erogate dall'INPS, fino al raggiungimento della intera retribuzione globale netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato. Per la determinazione della retribuzione globale netta si considerano gli elementi fissi della retribuzione e non quelli variabili

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità economica di malattia.

Conservazione del posto di lavoro.

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro allorché il lavoratore si assenti oltre il limite di 18 (diciotto) mesi complessivi nell'arco di un triennio; Ai fini del calcolo del periodo di comporto non si considerano i periodi di assenza per malattie, debitamente documentate, dovute a patologie gravi che richiedono terapie salvavita e patologie cronico degenerative ingravescenti.

Infortunio sul lavoro

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

Trattamento economico.

Il datore di lavoro è tenuto a anticipare al lavoratore assente per infortunio le indennità erogate dall'INAIL fino alla guarigione clinica.

37

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto ad integrare, per un massimo di 365 giorni, le indennità economiche erogate dall'INAIL, fino al raggiungimento della intera retribuzione globale netta che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo rilasciato dall'INAIL.

Art. 38 (Assenza prolungata di malattia)

Estensione del periodo di conservazione del posto di lavoro – aspettativa non retribuita.

Prima del superamento del periodo di conservazione del posto previsto all'articolo precedente, il lavoratore può richiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, non superiore a 90 giorni, a condizione che vengano esibiti i certificati medici di prosecuzione della malattia.

Al termine del periodo di aspettativa non retribuita di cui al comma precedente, l'Organizzazione potrà procedere con la risoluzione del rapporto di lavoro.

Inidoneità temporanea o permanente.

Nel caso in cui, al termine della malattia, il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Organizzazione, compatibilmente con la struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni di profilo professionale inferiore a quelle svolte prima del verificarsi della malattia. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento.

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

Art. 39 (Tutela della salute ed ambiente di lavoro)

In attuazione dei contenuti del D.Lgs 81/2008 è istituita a livello di singola Organizzazione la figura di Rappresentante per la sicurezza per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

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

**Titolo VII
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Art. 40 (Il sistema di classificazione del personale)

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

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

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

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

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

Il sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate, rispettivamente, A, B, C, D, E, F. Ogni categoria è composta da 6 posizioni economiche. La corrispondenza delle posizioni economiche alle rispettive categorie è indicata all'art. 44.

Art. 41 (Declaratoria delle posizioni economiche)

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

Categoria A

Declaratoria

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

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

Caratterizzazione dell'attività

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

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

Problematiche lavorative di tipo semplice.

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

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede:

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

- all'attività di pulizie;

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

Qualifiche

Area tecnica	Area amministrativa	Area socio sanitaria, assistenziale, educativa
Addetto pulizie Operaio comune Addetto al guardaroba Addetto alla lavanderia Addetto servizi	Fattorino Telefonista	

39

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature that appears to be 'M. J.' and several other initials.

ausiliari

Categoria B

Declaratoria

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

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

Caratterizzazione dell'attività

Conoscenze operative qualificate ed un minimo grado di esperienza.

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

Sufficiente complessità di problemi da affrontare.

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

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede:

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

Qualifiche

Area tecnica	Area amministrativa	Area socio sanitaria, assistenziale, educativa
Operaio qualificato Ausiliario servizi funebri Addetto servizi cimiteriali Aiuto cuoco Autista	Centralinista con mansioni di segreteria Commesso	Ausiliario trasporti socio-sanitari Ausiliario socio-sanitario specializzato Assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formato Addetto ai servizi ausiliari veterinari

Categoria C

Declaratoria

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

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

Caratterizzazione dell'attività

Buone conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza discreto.

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

Qualifiche

<i>Area tecnica</i>	<i>Area amministrativa</i>	<i>Area socio sanitaria, assistenziale, educativa</i>
Geometra Responsabile tecnico di centrale operativa	Impiegato di concetto Economo	Infermiere Terapista Tecnico sanitario Assistente sociale Educatore professionale

Categoria E

Declaratoria

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

Caratterizzazione dell'attività

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

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

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

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

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede:

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

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

Qualifiche

<i>Area tecnica</i>	<i>Area amministrativa</i>	<i>Area socio sanitaria, assistenziale, educativa.</i>
Responsabile unità operativa	Responsabile amministrativo	Sociologo Pedagogista Psicologo Medico

Categoria F

Declaratoria

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

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

Caratterizzazione dell'attività

Elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale.

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

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

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

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

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede:

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

Qualifiche

<i>Area tecnica</i>	<i>Area amministrativa</i>	<i>Area socio sanitaria, assistenziale, educativa</i>
Coordinatore tecnico	Coordinatore amministrativo	Coordinatore sanitario

Art. 41 bis (Inquadramento, condizioni economiche)

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

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

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

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

Art. 42 (Passaggio di posizione, di categoria, norma di qualificazione e progressione professionale)

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

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

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

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

A far data dal 1° gennaio 2004:

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

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

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

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

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

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

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

44

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

Art. 43 (Classificazione del personale dal 1 gennaio 2004)

Fermo restando il complessivo aumento retributivo previsto per ogni livello esistente nel CCNL ANPAS in vigore fino al 31 dicembre 2003 e riportato nella tabella indicata in calce al presente articolo, i lavoratori in forza alla data del 14 aprile 2004 verranno inquadrati, sulla base delle nuove categorie e posizione economiche, come segue:

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

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

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

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

Handwritten signature

**TITOLO VIII
RETRIBUZIONI**

Art. 44 (Posizioni economiche)

La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta da:

- a) retribuzione come da posizione economica;
- b) retribuzione individuale;
- c) E.R.C.;
- d) assegno ad personam;

Handwritten signatures and initials: DB, AB, 45, and various illegible marks.

- e) tredicesima mensilità;
- d) trattamento di fine rapporto;
- e) ogni altro elemento retributivo corrisposto.

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

Nelle tabelle da 1 a 8 di seguito riportate (i valori sono espressi in euro) viene specificato:

- Il trattamento economico in vigore fino al 30/09/2018;
- Gli aumenti retributivi ed i rispettivi nuovi minimi tabellari in vigore dal 01/10/2018, 01/06/2019 e 01/12/2019;
- Il trattamento economico in vigore dal 01/12/2019;
- L'una tantum.

Tabella 1	Retribuzioni lorde mensili in vigore al 30/09/2018					
Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	1.179,16	1.214,53	1.249,90	1.308,86	1.367,83	1.426,78
Categoria B	1.249,90	1.308,86	1.367,83	1.426,78	1.485,75	1.568,28
Categoria C	1.367,83	1.426,78	1.485,75	1.568,28	1.662,60	1.768,73
Categoria D	1.568,28	1.662,60	1.773,43	1.874,86	1.980,98	2.146,07
Categoria E	1.662,60	1.768,73	1.874,86	1.980,98	2.146,07	2.275,77
Categoria F	1.874,86	1.980,98	2.146,07	2.464,44	2.735,64	3.301,63

Tabella 2	Aumenti lordi mensili in vigore dal 1/10/2018					
Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	31,75	32,70	33,65	35,24	36,83	38,41
Categoria B	33,65	35,24	36,83	38,41	40,00	42,22
Categoria C	36,83	38,41	40,00	42,22	44,76	47,62
Categoria D	42,22	44,76	47,62	50,48	53,33	57,78
Categoria E	44,76	47,62	50,48	53,33	57,78	61,27
Categoria F	50,48	53,33	57,78	66,35	73,65	88,89

Tabella 3	Retribuzioni lorde mensili in vigore dal 01/10/2018					
Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	1.210,91	1.247,23	1.283,55	1.344,10	1.404,66	1.465,19
Categoria B	1.283,55	1.344,10	1.404,66	1.465,19	1.525,75	1.610,50
Categoria C	1.404,66	1.465,19	1.525,75	1.610,50	1.707,36	1.816,35
Categoria D	1.610,50	1.707,36	1.821,05	1.925,34	2.034,31	2.203,85
Categoria E	1.707,36	1.816,35	1.925,34	2.034,31	2.203,85	2.337,04
Categoria F	1.925,34	2.034,31	2.203,85	2.530,79	2.809,29	3.390,52

JP
B

46

Rm

PK

Tabella 4	Aumenti lordi mensili in vigore dal 01/06/2019					
Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	15,87	16,35	16,83	17,62	18,41	19,21
Categoria B	16,83	17,62	18,41	19,21	20,00	21,11
Categoria C	18,41	19,21	20,00	21,11	22,38	23,81
Categoria D	21,11	22,38	23,81	25,23	26,67	28,89
Categoria E	22,38	23,81	25,23	26,67	28,89	30,63
Categoria F	25,23	26,67	28,89	33,17	36,83	44,44

Tabella 5	Retribuzioni lorde mensili in vigore dal 01/06/2019					
Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	1.226,78	1.263,58	1.300,38	1.361,72	1.423,07	1.484,40
Categoria B	1.300,38	1.361,72	1.423,07	1.484,40	1.545,75	1.631,61
Categoria C	1.423,07	1.484,40	1.545,75	1.631,61	1.729,74	1.840,16
Categoria D	1.631,61	1.729,74	1.844,86	1.950,57	2.060,98	2.232,74
Categoria E	1.729,74	1.840,16	1.950,57	2.060,98	2.232,74	2.367,67
Categoria F	1.950,57	2.060,98	2.232,74	2.563,96	2.846,12	3.434,96

Tabella 6	Aumenti lordi mensili in vigore al 01/12/2019					
Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	19,84	20,43	21,03	22,02	23,01	24,01
Categoria B	21,03	22,02	23,01	24,01	25,00	26,39
Categoria C	23,01	24,01	25,00	26,39	27,98	29,76
Categoria D	26,39	27,98	29,76	31,55	33,33	36,11
Categoria E	27,98	29,76	31,55	33,33	36,11	38,30
Categoria F	31,55	33,33	36,11	41,47	46,03	55,56

Tabella 7	Retribuzioni lorde mensili in vigore al 01/12/2019					
Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	1.246,62	1.284,01	1.321,41	1.383,74	1.446,08	1.508,41
Categoria B	1.321,41	1.383,74	1.446,08	1.508,41	1.570,75	1.658,00
Categoria C	1.446,08	1.508,41	1.570,75	1.658,00	1.757,72	1.869,92
Categoria D	1.658,00	1.757,72	1.874,62	1.982,12	2.094,31	2.268,85
Categoria E	1.757,72	1.869,92	1.982,12	2.094,31	2.268,85	2.405,97
Categoria F	1.982,12	2.094,31	2.268,85	2.605,43	2.892,15	3.490,52

E' caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato mentre nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 28 del presente accordo, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

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

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

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

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

Art. 47 (Lavoro supplementare/straordinario: ordinario, festivo, notturno)

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

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

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

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

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

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

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

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

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 6.

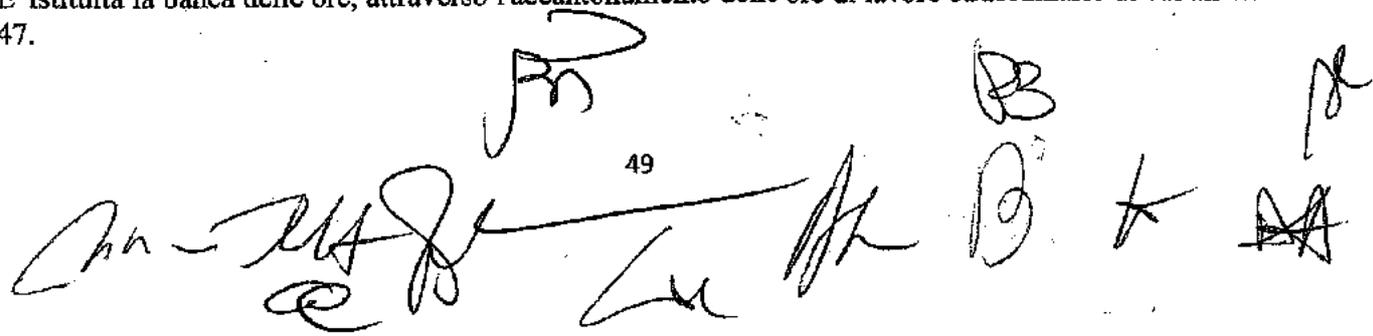
Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 45 o nelle giornate programmate come riposo settimanale. Il lavoro supplementare e straordinario deve essere richiesto e/o espressamente autorizzato dall'Organizzazione.

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

Art. 48 (Banca delle ore)

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

49



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 49 (Indennità per servizio notturno e festivo)

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

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

Per il servizio di turno prestato nell'arco temporale compreso tra le ore 22 e le ore 6 in giorno festivo, a decorrere dal 1 ottobre 2018, compete una "indennità festiva notturna" di euro 4,50 lordi per ogni ora di servizio prestato.

Art. 50 (Assegni familiari o aggiunta di famiglia)

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

Art. 51 (Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga)

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

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and initials 'RS' on the right.]

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

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

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

Art. 52 (Tredicesima mensilità)

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

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

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

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

Art. 53 (Abiti di servizio)

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

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

La quantificazione dei tempi di vestizione e le modalità di fruizione degli stessi, se dovuti, sono demandati alla contrattazione di secondo livello.

Art. 54 (Missioni e trasferte)

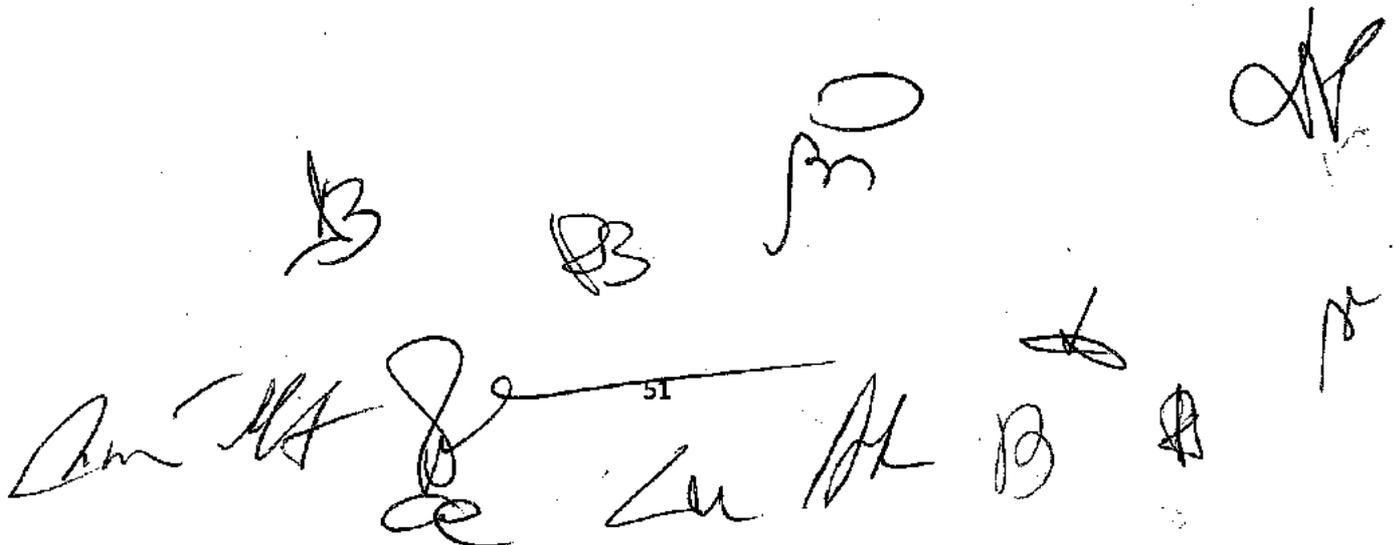
Ai lavoratori comandati in servizio fuori sede, al di fuori dei casi previsti dall'art. 18 (mobilità interna) del presente CCNL, spetta, oltre al riconoscimento del tempo di viaggio come orario di servizio, il rimborso a piè di lista delle spese sostenute entro i limiti prefissati dall'Organizzazione.

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

I lavoratori, per ottenerne il rimborso, sono tenuti alla presentazione delle ricevute delle spese sostenute.

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

51



Titolo IX
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 55 (Preavviso)

I giorni di calendario di preavviso, di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato secondo la tabella seguente:

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

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

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

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

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

Art. 56 (Cessazione del rapporto di lavoro)

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

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

Art. 57 (Trattamento di fine rapporto)

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

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

- 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1971 al 30 dicembre 1972;
- 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1972 al 29 novembre 1973;
- 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30 novembre 1973 al 30 dicembre 1973;
- 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1973.

Art. 60 (Permessi per cariche sindacali)

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

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

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

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

Art. 61 (Contributi sindacali)

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

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

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

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

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

Art. 62 (Conciliazione in sede sindacale)

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

La Commissione di cui al punto 1 è così composta:

- per le Organizzazioni, da un rappresentante della struttura nazionale di riferimento;
- per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto, competente territorialmente, cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.

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

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La comunicazione

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

della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione, il decorso d'ogni termine di decadenza.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In addì 27 marzo 2006

tra

ANPAS - Associazione nazionale pubbliche assistenze

e

FP-CGIL, FPS-CISL, FPL-UIL

Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

Si conviene quanto segue:

Parte prima

Premessa

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

15

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

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

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

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

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

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

Bob

2. Composizione

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

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

3. Numero dei componenti

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

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

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

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

3
7c

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

56

MA
LWA
RNO
PB

a

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

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

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

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

5. Compiti e funzioni

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

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

6. Durata e sostituzione nell'incarico

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

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

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

7. Decisioni

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

8. Clausola di salvaguardia

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

Parte seconda

Disciplina dell'elezione della R.S.U.

1. Modalità per indire l'elezione

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U. le Associazioni sindacali di cui al punto 1, Parte prima, dell'accordo per la costituzione della R.S.U., congiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'organizzazione metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il

termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

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

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

2. "Quorum" per la validità delle elezioni

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

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

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

3. Elettorato attivo e passivo

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

Ferma restando l'eleggibilità degli operai e impiegati assunti a tempo indeterminato, non in prova, in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

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

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

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

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

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

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

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

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

6. Compiti della commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

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

b) verificare la valida presentazione delle liste;

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

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

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

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

7. Affissioni

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

8. Scrutatori

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

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

9. Segretezza del voto

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

10. Schede elettorali

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

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

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

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

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

11. Preferenze

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

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

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

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

12. Modalità della votazione

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

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

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

13. Composizione del seggio elettorale

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

14. Attrezzatura del seggio elettorale

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

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

15. Riconoscimento degli elettori

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

16. Compiti del Presidente

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

17. Operazioni di scrutinio

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

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

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

18. Attribuzione dei seggi

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

M

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

19. Ricorsi alla commissione elettorale

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

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

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

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

B

20. Comitato dei garanti

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

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

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

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

22. Adempimenti della Direzione aziendale

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

23. Clausola finale

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

B
PP

Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Premessa

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

51

P
B
B

[Handwritten signatures and initials]

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

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

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

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

Convengono quanto segue:

Parte prima

I. Il Rappresentante per la sicurezza

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

II. Associazioni fino a quindici dipendenti

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

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

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

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

La durata dell'incarico è di tre anni.

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

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

III. Associazioni con più di quindici dipendenti

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

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

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

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

10

IV. Permessi retribuiti orari

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

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

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

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

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

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

- entro 120 giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della R.S.U./R.S.A. al loro interno;
- tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori; nel caso di diversa indicazione da parte dell'assemblea, si procederà a una nuova designazione sempre all'interno della R.S.U./R.S.A.;
- nel caso di dimissioni della R.S.U./R.S.A., il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre sessanta giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

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

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

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

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

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato al datore di lavoro. I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per un triennio.

VI. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

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

VII. Accesso ai luoghi di lavoro

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

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

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

VIII. Modalità di consultazione

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

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

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

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

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

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

IX. Informazioni e documentazione aziendale

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

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

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

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

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

X. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

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

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

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

XI. Riunioni periodiche

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

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

Della riunione viene redatto verbale.

Bo

B

2

Lea
AA
64
B
B
B

10

Parte seconda

Organismi paritetici

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

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

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

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

IP-CIL per Deutsches

CISL FP

Paolo Ferrero
Scuro

Umberto Martini

Folati
Mangano

CGIL FP

Rapiccioli

For

Gianni
Colarossi

UIL FPL

Libonati
Micheli

Proserpio

Matteo

Roberto
Barbieri



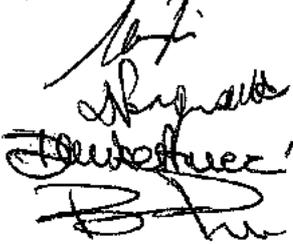
NOTA VERBALE

Le parti, data l'importanza del tema relativo ai cambi di gestione, si impegnano a definire l'argomento in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

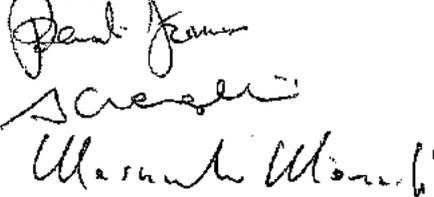
ANPAS provvederà al deposito del presente contratto nell'Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro presso il Consiglio Nazionale dell'Economia del lavoro (CNEL) e al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per OO. SS.

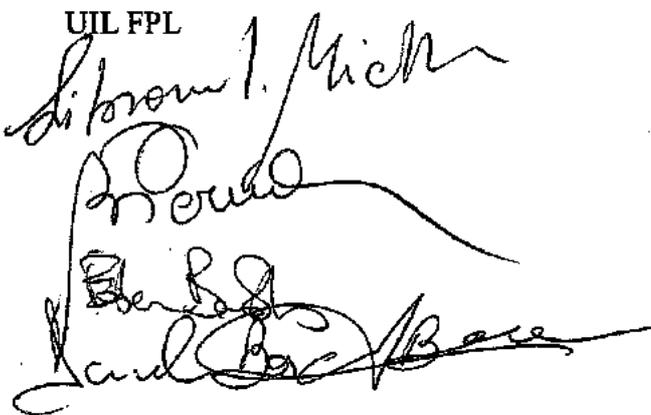
FP CGIL

Handwritten signatures for FP CGIL, including a large signature at the top and several smaller ones below.

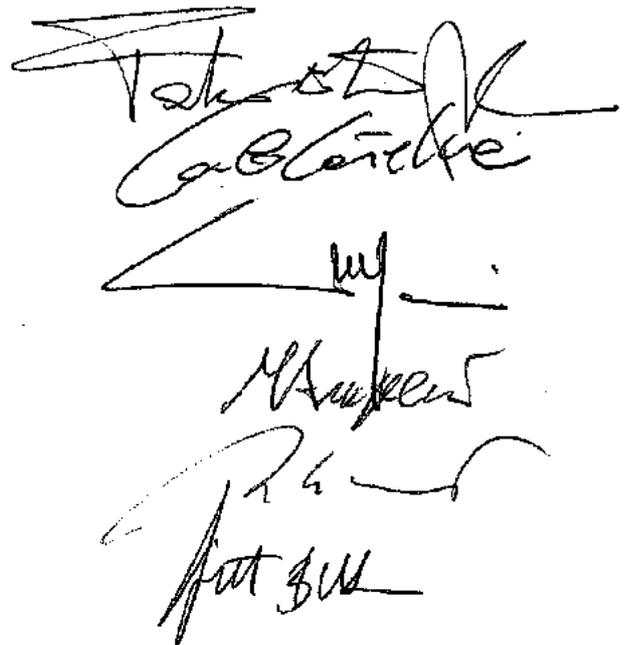
CISL FP

Handwritten signatures for CISL FP, including a signature that appears to be 'Paul Jean' and others below.

UIL FPL

Handwritten signatures for UIL FPL, including a signature that appears to be 'Liproni Mich' and others below.

Per ANPAS

Handwritten signatures for ANPAS, including a large signature at the top and several smaller ones below.

