

ALL'ATTENZIONE DEL PERSONALE del Ce.S.Vo.P.

In riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dalle realtà del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo ANASTE ed alle disposizioni del comitato Direttivo.

# CODICE DISCIPLINARE

## **Art.1**

### **- Regolamentazione del diritto di sciopero come da art.7 CCNL**

Le parti si impegnano, entro sei mesi dalla firma del presente CCNL, a definire un accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero ai sensi della l. 146/90 e successive modificazioni.

## **ART. 2**

### **- Pari opportunità tra uomo e donna come da art.10 CCNL**

Ai fini della piena e puntuale applicazione della legge 10 aprile 1991 n. 125 é costituito a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità composto da una componente o da un componente designata/o da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di esperti in rappresentanza dell'ANASTE.

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

Le parti assicurano le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno delle loro attività.

Le finalità del Comitato per le pari opportunità sono quelle definite dalla legge di riferimento.

## **ART. 3**

### **- Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap come da art.11 CCNL**

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5 febbraio 1992 n.104 e alla legge 8 marzo 2000 n. 53.

## **ART. 4**

### **- Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono attività di volontariato come da art.12 CCNL**

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e la necessità della gratuità della prestazione, in considerazione di quanto previsto dalla specifica Legge Quadro 11 agosto 1991 n. 266, convengono che alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione dell'Istituto, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

## **Art. 5**

### **- Affissioni sindacali come da art.18 CCNL**

E' consentito ai Sindacati territoriali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente CCNL di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma delle Segretarie e dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'Istituzione.

## **Art. 6**

### **- Assunzione come da art.19 CCNL**

L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di impiego privato. L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni: identità delle parti, luogo o luoghi di lavoro, sede e domicilio del datore di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, qualifica, inquadramento, retribuzione, CCNL applicato.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996 n. 675 e della legge 4 giugno 1968 n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni la lavoratrice ed il lavoratore é tenuta/o a presentare i documenti di seguito elencati, a prendere visione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del regolamento interno dell'Istituzione, ove esista, ed a dare accettazione integrale di tutto quanto é in essi contenuto:

- a) libretto di lavoro o sostitutivo;
- b) documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;
- c) numero di codice fiscale;
- d) carta d'identità o documento equipollente;
- e) titolo di studio o professionale (diploma - certificato di abilitazione - patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
- f) certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
- g) certificato di idoneità fisica secondo le disposizioni di legge vigenti;
- h) certificato di stato di famiglia.

In relazione alle caratteristiche dell'Istituzione verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale é tenuto a sottoporvisi.

Per quanto riguarda le quote di riserva si fa riferimento alle norme di legge in vigore.

## **Art.7**

### **- Periodo di prova come da art.20 CCNL**

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

1 Livello	30 giorni lavorativi
2 Livello	45 giorni lavorativi
3 Livello	60 giorni lavorativi
4 Livello	60 giorni lavorativi
5 Livello	60 giorni lavorativi
6 Livello	60 giorni lavorativi
7 Livello	60 giorni lavorativi
8 Livello	60 giorni lavorativi
9 Livello	180 giorni di calendario
10 Livello	180 giorni di calendario

Quadri 180 giorni di calendario

Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato formale disdetta scritta, l'assunzione della lavoratrice o del lavoratore si intenderà confermata.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiute, nonché i ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e dell'indennità di fine rapporto maturati.

Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di malattia o infortunio extralavorativo la lavoratrice o il lavoratore sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso, ove sia in grado di riprendere il servizio entro 90 giorni; in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti con la data di inizio dell'assenza.

Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di infortunio sul lavoro la lavoratrice o il lavoratore sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso indipendentemente dalla durata dell'assenza.

## **Art. 8**

### **- Assunzione a tempo determinato come da art.21 CCNL**

In tutte le realtà comprese nella sfera di applicazione (art.1) del presente CCNL, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale, é consentita, in forma scritta, a fronte di ragioni tecnico, produttive, organizzative o sostitutive di cui al D.Lgs n. 368/2001, secondo le seguenti ipotesi:

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

attività derivanti dai progetti sperimentali, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico per la durata delle stesse attività. Sono in ogni caso escluse le convenzioni ordinarie stipulate con la Pubblica Amministrazione;

sostituzione di lavoratori assenti per malattia e/o infortunio, maternità o aspettativa, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;

sostituzione di lavoratori assenti per ferie;

sostituzione di lavoratrici e lavoratori alle quali o ai quali é stata ritirata la patente.

La percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori che possono essere assunte/i con contratto di lavoro a termine relativamente alla casistica di cui al comma 1 rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato é fissata nel 30%.

Al di fuori delle ipotesi che precedono, in caso di obiettive necessità di carattere straordinario, i limiti quantitativi per l'utilizzo di tale strumento contrattuale possono essere derogati sulla base di un apposito accordo aziendale, in conformità di quanto previsto all'art. 5, comma 6 del presente CCNL.

Le politiche adottate dall'Azienda circa l'utilizzo del contratto a tempo determinato rientrano fra i diritti di informazione sindacale riguardanti le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale e dell'occupazione, di cui all'art. 4 punto c).

L'Azienda assicura l'informazione ai lavoratori a tempo determinato circa i posti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili, in modo da garantire loro le stesse possibilità di lavoro duraturo degli altri lavoratori.

Il servizio prestato a tempo determinato costituisce titolo di precedenza, a parità di requisiti, agli effetti dell'eventuale assunzione a tempo indeterminato.

Al contratto a tempo determinato può essere apposta la clausola relativa al periodo di prova nelle seguenti misure:

a) per l'assunzione fino a 6 mesi – 15 giorni

b) per periodi superiori – 30 giorni

Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato é tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per dimissioni, ad un periodo di preavviso di sette giorni.

Ove la dipendente o il dipendente non abbia dato il preavviso, l'Istituzione ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

## **Art. 9**

### **- Lavoro a tempo parziale come da art.23 CCNL**

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

Le parti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire un valido strumento funzionale alla flessibilità del rapporto, nell'interesse del prestatore di lavoro e nel rispetto delle esigenze organizzative dell'Azienda, rappresentando, altresì, un'occasione di allargamento della base occupazionale. Per tali motivi, tale tipologia contrattuale deve essere amministrata secondo criteri di proporzionalità diretta a tutti gli istituti normativi ed economici, purché compatibili con le peculiari caratteristiche del rapporto.

Il contratto di lavoro a tempo parziale, redatto in forma scritta, può essere stipulato sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, nelle forme orizzontale, verticale o misto previste dal D.Lgs n. 61/2000 e successive modificazioni.

Le assunzioni dei lavoratori a tempo parziale vengono effettuate secondo le stesse regole e formalità previste per i lavoratori a tempo pieno e possono riguardare tutti i lavoratori subordinati.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, anche nell'ipotesi di passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa, in conformità della procedura prescritta dall'art. 5 del D.Lgs n. 61/2000.

Nel contratto deve essere indicata, espressamente, la distribuzione dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, settimana, mese ed anno, in ragione della tipologia di part-time adottata.

La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratrice o lavoratore, sulla base di norma dei seguenti riferimenti minimi:

nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, minimo 12 ore;

nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, minimo 48 ore;

nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale minimo 550 ore.

L'Azienda, fino al limite del 8% del personale in forza a tempo pieno alla data di presentazione della richiesta, valuta positivamente, avuto riguardo alla fungibilità della prestazione dei lavoratori interessati, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

a) lavoratori con figli di età inferiore a tre anni;

b) lavoratori tutelati dalla legge n. 104/92 e successive modifiche;

c) lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge n. 300/70;

d) lavoratori che comprovino, con adeguata documentazione, esigenze di carattere personale o familiare, di natura eccezionale.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

Al di fuori dei casi precedentemente indicati, e fino al limite massimo complessivo del 5% del personale in forza a tempo pieno al momento della richiesta, l'Azienda valuta l'accoglimento della domanda del lavoratore, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive. In tale ipotesi, la richiesta potrà essere avanzata all'Azienda, a condizione che siano trascorsi almeno due anni dall'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, il datore di lavoro, a fronte di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, può effettuare variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa acquisendo, di volta in volta, il preventivo consenso scritto del lavoratore che potrà essere assistito dalla RSA o RSU.

Nelle ipotesi di nuove assunzioni, la disponibilità alla variabilità temporale dell'orario di lavoro part-time è inserita nella lettera di assunzione ed accettata espressamente dal dipendente.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto, a fronte della previsione di clausole elastiche che contemplano tale aspetto, può avvenire per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, fino al raggiungimento del tempo pieno.

L'esercizio da parte del datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa nonchè di modificare la collocazione temporale della stessa comporta, in favore del prestatore di lavoro, un preavviso minimo di due giorni lavorativi. Tale preavviso dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore nel domicilio dichiarato ai sensi dell'art. 19.

Al lavoratore viene garantita una indennità dell'8% in ragione di ogni ora che viene modificata rispetto alla collocazione originaria indicata nel contratto a tempo parziale.

Ad integrazione di quanto previsto dal D.Lgs 276/03, il lavoratore che abbia manifestato il proprio consenso alle clausole elastiche e flessibili può denunciare il relativo patto, per motivi familiari o per esigenze collegate all'instaurazione di un ulteriore rapporto di lavoro, trascorsi almeno 12 mesi dalla data di stipulazione del patto medesimo.

Alla lavoratrice e al lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare. L'eventuale rifiuto non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale di tipo orizzontale, fermo restando il limite massimo di prestazione lavorativa giornaliera di otto ore.

Le ore di lavoro supplementare, prestate nei limiti di cui al periodo che precede, subiranno una maggiorazione, forfetaria sulla singola ora di lavoro supplementare, pari al 36%.

Tale percentuale è comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima, quattordicesima mensilità e trattamento di fine rapporto.

Le ore di lavoro supplementare svolte nelle giornate festive o nell'orario notturno, di cui all'art. 70, sono compensate con le sole maggiorazioni previste da tali titoli.

Le ore di lavoro supplementare di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella Banca ore prevista all'art. 38 del presente CCNL, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si rinvia al D.Lgs n. 61/2000 e successive modifiche.

Ad integrazione di quanto previsto dal D.Lgs 276/03 le parti convengono che il personale part-time ai fini dei conteggi previsti dalla legge 300/70 sarà conteggiato pro-testa.

### **Art. 10**

#### **- Lavoro temporaneo come da art.24 CCNL**

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

- per particolari punte di attività;
- per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'Istituzione o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti a livello locale.

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

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

Per le qualifiche di esiguo contenuto professionale è vietato il ricorso al lavoro temporaneo ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 comma 4 lett. a) della legge 24 giugno 1997 n.196,

Le lavoratrici ed i lavoratori con contratti di fornitura di lavoro temporaneo sono oggetto delle erogazioni derivanti dal livello di contrattazione di Istituzione ai sensi del punto 4 dell'art.5 del presente CCNL nei termini definiti in tale ambito.

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

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

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

#### **NOTA**

In riferimento agli istituti contrattuali del lavoro intermittente e del lavoro ripartito le parti si impegnano a costituire un Osservatorio atto a monitorare futuri possibili sviluppi applicativi, considerando sufficienti le tipologie di lavoro già previste.

Qualora intervenissero sulle materie indicate o su altri titoli del D.Lgs 276/03 Accordi interconfederali, le parti si impegnano a incontrarsi, entro tre mesi dalla data degli stessi, per la loro introduzione nell'articolato contrattuale.

## **Art.11**

### **- Termini del preavviso come da art.26 CCNL**

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

I termini di preavviso sono i seguenti:

Livello 1	giorni 15
Livello 2	giorni 25
Livello 3	giorni 25
Livello 4	giorni 25
Livello 5	giorni 25
Livello 6	giorni 25
Livello 7	giorni 25
Livello 8	mesi 1
Livello 9	mesi 2
Livello 10	mesi 3

Quadri mesi 3

I termini di preavviso per il personale inquadrato dal 4° al 6° livello compresi, in caso di licenziamento da parte dell'Istituzione, sono incrementati di 15 (quindici) giorni.

I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese.

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso alla lavoratrice o al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di cui all'art. 58 corrispondente al periodo di cui al 2° comma del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità.

Ove la dipendente o il dipendente, in caso di dimissioni, non abbia dato il preavviso, l'Istituzione ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

## **Art. 12**

### **- Comportamento in servizio come da art.26 CCNL**

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

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

## **Art. 13**

### **- Ritardi ed assenze come da art.28 CCNL**

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

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria ed ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 29 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

## **Art. 14**

### **- Provvedimenti disciplinari come da art.29 CCNL**

Indicazione dei provvedimenti disciplinari

In conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'Istituto:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore della retribuzione;

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

L'Istituzione non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 10 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice ed il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 10 giorni, ove l'Istituzione non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 6 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della Organizzazione sindacale alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un collegio di conciliazione e di arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore della DPL.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora l'Istituzione non provveda entro 10 giorni dall'invito della Direzione Provinciale del Lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari

a) Rimprovero verbale

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

b) Rimprovero scritto

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

c) Multa

Vi si incorre per:

inosservanza dell'orario di lavoro;

assenza non giustificata non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;

inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituto, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;

irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando abbiano arrecato danno;

mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo

assenza ingiustificata alla visita fiscale.

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

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

#### d) Sospensione

Vi si incorre per:

inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;

assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;

inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Istituzione, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;

abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;

insubordinazione verso i superiori;

irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;

assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;

rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite

assenza ingiustificata alla visita fiscale.

assenze ingiustificate nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie.

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

#### e) Licenziamento

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

assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;

assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;

abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;

inosservanza delle norme mediche per malattia;

grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;

danneggiamento volontario alla eventuale attrezzatura affidata;

litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;

furto nell'Istituzione di beni a chiunque appartenenti;

esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;

contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;

azioni in grave contrasto con i principi dell'Istituzione;

gravi comportamenti lesivi della dignità della persona

irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando abbiano arrecato danno e il danno arrecato sia ritenuto grave.

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

L'elencazione di cui alle lettere a), b), c), d), e), non é esaustiva e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possano essere ricondotti alle stesse lettere.

#### **Art. 15 - Responsabilità' civile delle lavoratrici e dei lavoratori come da art.30 CCNL**

nei loro rapporti di lavoro con l'utenza

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'art. 5 della Legge 13 maggio 1985 n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'Istituto.

#### **Art.16**

##### **- Inquadramento del personale come da art.35 CCNL**

L'inquadramento del personale é determinato in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

I profili sotto illustrati hanno carattere esemplificativo.

1° Livello

Addetta/o alle pulizie.



## 2° Livello

Addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, operaia/o generica/o, portiera/e, addetta/o alla lavanderia, addetta/o alla stireria, addetta/o al guardaroba, addetta/o alla cucina, fattorina/o, telefonista.

## 3° Livello

Assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o, operatrice/ore polivalente, operaia/o qualificata/o, centralinista, addetta/o ai servizi operativi di ingresso, autista, bagnina/o, aiuto cuoca/o.

## 4° Livello

Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, animatrice/ore senza titolo, impiegata/o d'ordine, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o.

## 5° Livello

Assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o alla assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore, capa/o cuoca/o, educatrice/ore non formata/o.

## 6° Livello

Impiegata/o di concetto, assistente sociale, infermiera/ere, educatrice/ore professionale, terapeuta occupazionale, logopedista, fisioterapista, psicomotricista.

## 7° Livello

Capa/o ufficio, assistente sociale coordinatrice/ore, educatrice/ore professionale, coordinatrice/ore, terapeuta occupazionale coordinatrice/ore, logopedista coordinatrice/ore, fisioterapista coordinatrice/ore, psicomotricista coordinatrice/ore, coordinatrice/ore di unità operativa semplice.

## 8° Livello

Coordinatrice/ore di unità operativa complessa, psicologa/o.

## 9° Livello

Responsabile di area, psicologa/o se in possesso di 5 (cinque) anni di esperienza nel ruolo.

## 10° Livello

Direttrice/ore

Quadri

A questa categoria appartengono le lavoratrici ed i lavoratori con funzioni a carattere direttivo, di cui alla Legge 13 maggio 1985 n.190, con esclusione dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del RDL 1 luglio 1926 n. 1130.

### Nota 1

I profili professionali non specificatamente individuati nei diversi livelli sopra indicati saranno inquadrati, attraverso il rapporto tra le parti in sede aziendale, sulla base dell'insieme di capacità professionale, autonomia e responsabilità ed eventuali titoli di studio o professionali richiesti, individuato dai profili professionali già previsti per ogni singolo livello di inquadramento.

### Nota 2

Con riferimento ai livelli settimo e ottavo gli specifici inquadramenti del personale sono demandati al rapporto tra le parti in sede aziendale in relazione alla natura semplice o complessa delle strutture operative.

### Nota 3

Viene istituita una commissione paritetica a livello nazionale con il compito di elaborare una proposta di revisione del sistema classificatorio e di inquadramento del personale.

La commissione dovrà operare nell'ottica dei seguenti obiettivi e presupposti:

la legge n. 328 del 2000 e le conseguenti leggi regionali hanno profondamente cambiato gli assetti formativi di molte professioni operanti nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo;

la revisione delle attuali figure impone la conseguente definizione di nuovi profili professionali per le professionalità di nuova istituzione, a seguito delle intese Stato-Regioni.

l'esigenza di riqualificazione e di formazione continua degli operatori.

L'insieme di queste caratteristiche richiede un sistema di inquadramento del personale capace di collegare i processi dinamici finalizzandoli all'obiettivo della valorizzazione del lavoro sociale.

La commissione dovrà terminare i propri lavori entro e non oltre il maggio 2005 in modo da far sì che la proposta rappresenti presupposto per il confronto a livello di rinnovo del CCNL.

## **Art. 17**

### **- Orario di lavoro come da art.37 CCNL**

L'orario settimanale di lavoro ordinario é di 38 ore; l'orario giornaliero non può superare normalmente le 8 ore.

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

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

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

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

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

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

Possono essere concordate durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale. Le quattro festività abolite di cui alla Legge 5 marzo 1977 n. 54 ed al DPR 28 gennaio 1985 n. 792 sono state assorbite nell'orario di lavoro di cui sopra.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4 del D.Lgs n. 66/2003, le parti firmatarie convengono di inviare alla Direzione Provinciale del Lavoro, Settore Ispezione del Lavoro competente per territorio, la comunicazione dell'avvenuto superamento delle 48 ore settimanali di media, calcolata con riferimento ad un periodo non superiore ai 6 mesi.

Secondo quanto previsto all'art. 17 del D.Lgs n. 66/2003, si conviene di prendere a riferimento la media delle 8 ore di lavoro notturno nell'arco di 4 settimane lavorative.

**Riduzione di orario**

Fermo restando il pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a sette giornate lavorative, assimilate convenzionalmente a 45 (quarantacinque) ore, comprensive del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 5 dell'art. 6 del precedente CCNL 20 settembre 1991, si conviene di aggiungere un ulteriore giorno, pari a 6,33 ore, come recupero della festività del 2 giugno reintrodotta tra quelle citate all'art. 40 del presente CCNL in base alla L. n. 336 del 20 novembre 2000, per un totale convenzionale, quindi, di 51 (cinquantuno) ore.

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

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

Qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite, le ore residue, su richiesta del lavoratore, potranno essere accantonate nella Banca ore di cui all'art. 38 del presente CCNL.

## **Art.18**

### **- Banca ore come da art.38 CCNL**

Nella Banca Ore verranno accumulate l'accantonamento o la detrazione di ore che la lavoratrice o il lavoratore, nel corso dell'anno, maturano a vari titoli. A titolo esemplificativo e non esaustivo confluiranno nella Banca ore le residue giornate di riduzione orario di lavoro previste dall' art. 37, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie di cui all'art. 69, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale di cui all'art. 40 del CCNL, ed in genere ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.

La lavoratrice ed il lavoratore potranno godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata, o intere giornate di permesso retribuito che andranno detratti dalla Banca ore.

Le Istituzioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi all'anno precedente eventualmente non usufruiti. Alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.

### **Art. 19**

#### **- Riposo settimanale come da art.39 CCNL**

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

Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, fatta eccezione per la competenza contrattuale di cui all'art. 70.

Qualora il giorno di riposo sia successivo a quello in cui si è prestato servizio notturno il lavoro ordinario non potrà essere ripreso prima di 48 ore dal termine dell'ultimo turno di servizio prestato.

### **Art. 20**

#### **- Festività nazionali e infrasettimanali come da art.40 CCNL**

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, Anniversario della Liberazione, Lunedì di Pasqua, Festa del Lavoro, Festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore delle lavoratrici e dei lavoratori la retribuzione di cui all'art. 58.

I lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate avranno diritto ad un corrispondente riposo supplementare retribuito da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio o all'accantonamento delle ore che potranno confluire, su richiesta del lavoratore, nella Banca ore di cui all'art. 38 del presente CCNL.

Nel caso che le esigenze di servizio non permettano tale riposo supplementare, l'Amministrazione sarà tenuta al pagamento, in aggiunta alla normale retribuzione, delle ore lavorate maggiorate sulla base di quanto previsto dall'art. 69 lettera c).

In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto alle lavoratrici ed ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione di cui all'art. 58.

In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo retribuito, in un altro giorno feriale stabilito dall'Amministrazione, sentito l'interessato.

Qualora le esigenze di servizio non consentano tale riposo alle lavoratrici ed ai lavoratori interessati è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 58.

In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con altra festività di cui sopra, sarà concordata altra festività sostitutiva.

Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica dello stesso mese, si provvederà ad una retribuzione giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadenti di domenica o, previa intesa tra le Parti, tale giornata potrà confluire nella Banca ore di cui all'art. 38 del presente CCNL.

Le parti convengono che nelle Istituzioni e nelle unità operative in cui vengono concordate articolazioni basate su una quantificazione annuale dell'orario di lavoro, che contemplano il monte ore di riposo di diritto comprensivo delle festività di cui sopra, le lavoratrici ed i lavoratori non hanno diritto ad alcun ulteriore giorno di riposo. Le stesse lavoratrici e gli stessi lavoratori, se in servizio nelle suddette festività, avranno diritto alla maggiorazione prevista dall'art. 70.

## **Art.21**

### **- Ferie come da art.41 CCNL**

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie, non rinunciabile, di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6 gg., dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.

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

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

Durante il periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la retribuzione di cui all'art. 58.

Il periodo di ferie è stabilito dalle Amministrazioni in relazione alle esigenze del servizio, tenuto conto delle richieste delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla base di una equa rotazione annuale tra i diversi periodi. Le ferie potranno essere fruito dalla lavoratrice e dal lavoratore in non più di due periodi nell'arco dell'anno. Le chiusure annuali delle Istituzioni sono computate nelle ferie.

In caso di dimissioni o di licenziamento, spetteranno alla lavoratrice ed al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

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

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

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

Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto. Nessuna indennità è dovuta alla lavoratrice o al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il periodo di ferie.

## **Art.22**

### **- Gravidanza e puerperio come da art.43 CCNL**

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

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- c) per tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo, continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

Fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini delle prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario dell'effettuazione degli esami.

Come previsto dalla l. 53/2000 anche il padre lavoratore può astenersi dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di non più di sei mesi. L'astensione dal lavoro di entrambi i genitori non può complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, salvo il caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, nel qual caso il diritto di astensione, per il padre lavoratore, passa a sette mesi ed a undici complessivi per la coppia.

Qualora vi sia un solo genitore, questi si potrà astenere dal lavoro per un periodo massimo di dieci mesi.

In caso di parto prematuro, la lavoratrice ha 30 giorni di tempo per presentare il certificato attestante la data esatta del parto, al fine di prolungare l'astensione obbligatoria dopo il parto del periodo non goduto prima.

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

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

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

I periodi di assenza obbligatoria, indicati alle lettere a) b) c) ed il periodo di assenza facoltativa, di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, le relative indennità restano a completo carico dell'INPS; per le prestazioni sanitarie provvederà l'Ente preposto.

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

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

La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ai 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, nel limite di 5 giorni l'anno per ciascun genitore, non retribuiti e comunque computati solo agli effetti dell'anzianità di servizio, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire alla Direzione dell'Istituzione il certificato medico rilasciato da un medico della U.S.L. e la Direzione è tenuta a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio il genitore è tenuto ad inviare all'istituzione, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto all'indennità di anzianità prevista dall'art. 61 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 26.

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

Le disposizioni del presente articolo riguardanti l'astensione facoltativa, i congedi per malattia del bambino e i riposi giornalieri, trovano applicazione anche nei confronti di genitori adottivi o affidatari. Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

### **Art.23**

#### **- Congedo matrimoniale come da art.44 CCNL**

Il personale non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario per contrarre matrimonio. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 10 (dieci) giorni di anticipo.

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

### **Art.24**

#### **- Permessi per lutto di famiglia come da art.45 CCNL**

In caso di morte di coniuge o convivente, risultante da atto di famiglia, o parente entro il secondo grado, compete alla lavoratrice e al lavoratore un congedo straordinario retribuito di 3 (tre) giorni.

### **Art. 25**

#### **- Permessi per funzioni elettorali, referendum come da art.46 CCNL**

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, alle lavoratrici ed ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed europee, nonché consultazioni referendarie, saranno concessi 3 (tre) giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio, ai sensi dell'art. 119 del D.P.R., 30 marzo 1957 n. 361 e dell'art. 1 della legge 30 aprile 1978 n. 178.

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

### **Art. 26**

#### **- Permessi per eventi e cause particolari come da art.47 CCNL**

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

Il lavoratore o la lavoratrice hanno altresì diritto a richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate dal Ministero per la Solidarietà sociale con apposito decreto, di concerto con i Ministri della Sanità, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.

### **Art .27**

#### **- Permessi e recuperi come da art.48 CCNL**

A richiesta la lavoratrice o il lavoratore potrà ottenere in qualunque periodo dell'anno, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi di breve durata recuperabili, in accordo con l'Istituto, con altrettante ore di lavoro.

### **Art. 28**

#### **- Donazione sangue o suoi componenti come da art.49 CCNL**

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

### **Art. 29**

#### **- Aspettativa non retribuita come da art.50 CCNL**

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi e/o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6

(sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale delle addette e degli addetti a tempo pieno dell'Istituzione.

La lavoratrice o il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio é considerato dimissionario.

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

Tale periodo di aspettativa non é cumulabile con quello di cui all'art. 54.

### **Art. 30**

#### **- Diritto allo studio come da art.51 CCNL**

Per l'esercizio del diritto allo studio si fa riferimento a quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970 n. 300.

### **Art. 31**

#### **- Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale come da art.52 CCNL**

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni richieste dall'organizzazione del servizio.

A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, nella misura annua del 10% del personale in servizio nelle Istituzioni o singole Unità operative, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120 ore annue non cumulabili.

Nelle Istituzioni o Unità operative che occupano fino a 50 dipendenti il diritto é comunque riconosciuto ad un massimo di 2 (due) lavoratrici/ori non contemporaneamente, nel corso dell'anno.

In ogni Unità operativa e nell'ambito di questa, per ogni singolo settore o reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

La lavoratrice o il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine la lavoratrice ed il lavoratore interessato dovranno presentare la domanda scritta all'Istituzione nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero delle lavoratrici e dei lavoratori interessati superasse il limite del 10% le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per l'accesso ai corsi.

Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno fornire all'Istituzione un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Qualora la dipendente o il dipendente dia le dimissioni prima di due anni dal conseguimento della qualifica, le ore di permesso retribuito concesse a tal fine saranno trattenute dalle somme erogate con l'ultima retribuzione.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi con modalità che facilitino l'effettiva frequenza.

### **Art. 32**

#### **- Trattamento economico di malattia come da art.54 CCNL**

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Istituzione al più presto e comunque prima dell'ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre la lavoratrice ed il lavoratore devono far pervenire all'Istituzione il certificato medico di prima visita il giorno successivo l'inizio della malattia nonché i successivi certificati di prolungamento della malattia entro il giorno successivo alla data del rilascio, anche tramite comunicazione via FAX o posta.

La conservazione del posto si ha per 365 giorni nell'arco di un triennio mobile decorrente dal 1° gennaio 2000.

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

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

Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al T.F.R. e all'indennità sostitutiva del preavviso.

In presenza di malattia, alla lavoratrice o al lavoratore non in prova sarà corrisposto, dal 1° gennaio 2000, il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 365° giorno, restando confermato sino ad allora il trattamento economico di cui al CCNL 2 agosto 1995.

Le indennità a carico dell'Istituzione non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui sopra; se l'indennità é corrisposta dall'INPS in misura ridotta l'Istituzione non é tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto assicuratore.

### **Art.33**

#### **- Infortunio sul lavoro e malattie professionali come da art.55 CCNL**

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'Istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

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

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenute/i a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 365° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione dal 1° gennaio 2000. Sino a tale data resterà invariato il trattamento di cui al CCNL 2 agosto 1995.

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

La corresponsione dell'integrazione é subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Ente assicuratore.

Art. 56

Tutela della salute ed ambiente di lavoro

Per l'applicazione dei contenuti del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n.626 "Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" e successive integrazioni e/o modificazioni, si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le Organizzazioni sindacali e l'ANASTE in data 12 ottobre 1995.

### **Art. 34 ù**

#### **- Minimi contrattuali conglobati mensili come da art.59 CCNL**

Le parti concordano un aumento contrattuale, a far data dal 1/5/2004, la cui erogazione avverrà a partire dal 1 maggio 2004 e comunque dal primo mese utile e possibile, secondo la seguente tabella:

	aumenti dal 1/5/2004		aumenti dal 1/10/2004		aumenti dal 1/10/2005		nuovo
minimo conglobato al 31/10/2005							
†							
Quadro	61,36	34,09	42,27	1.590,73			
10° livello	56,82	31,57	39,14	1.472,90			



9° livello	54,55	30,30	37,58	1.413,99
8° livello	50,98	28,32	35,12	1.321,49
7° livello	50,50	28,05	34,79	1.309,04
6° livello	48,87	27,15	33,66	1.266,80
5° livello	47,16	26,20	32,49	1.222,51
4° livello	45,00	25,00	31,00	1.166,53
3° livello	42,86	23,81	29,53	1.111,16
2° livello	40,05	22,25	27,59	1.038,10
1° livello	37,32	20,73	25,71	967,40

Le parti concordano inoltre che al personale in forza alla data della firma del presente accordo, verrà corrisposta una Una Tantum a copertura del periodo 1/1/2002 – 31/12/2003.

L'importo dell'Una Tantum é stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed é quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 del Codice Civile, l'Una Tantum é esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Al personale part-time l'importo dell'Una Tantum verrà riproporzionato sulla base del minor orario di lavoro.

Le giornate di assenza non retribuite ad alcun titolo, non saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Tale Una Tantum verrà erogata in due tranches di uguale importo rispettivamente con il pagamento della prima mensilità utile dopo la data della firma e con la mensilità di settembre 2004.

Importo della singola tranche:

Quadro	409,09
10° livello	378,79
9° livello	363,64
8° livello	339,85
7° livello	336,65
6° livello	325,79
5° livello	314,40
4° livello	300,00
3° livello	285,76
2° livello	266,97
1° livello	248,79

Le aziende che hanno provveduto ad erogare la IVC per il periodo 1/1/2002 – 31/12/2003, provvederanno a decurtare l'importo erogato per il 50% dal pagamento della prima tranche e il rimanente 50% dall'importo della seconda (settembre 2004), dell'Una Tantum riferita al periodo in questione.

Verrà erogata inoltre una Una Tantum a copertura del periodo 1/1/2004 – 30/04/2004.

L'importo dell'Una Tantum é stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed é quindi comprensivo degli stessi.

Tale Una Tantum verrà erogata in due tranches di uguale importo rispettivamente con il pagamento della prima mensilità utile dopo la data della firma e con la mensilità di settembre 2004.

Importo della singola tranche:

Quadro	136,21
10° livello	125,96
9° livello	121,10
8° livello	113,07
7° livello	111,99
6° livello	109,67
5° livello	104,74
4° livello	100,00
3° livello	95,26
2° livello	88,73
1° livello	82,93

Le aziende che hanno provveduto ad erogare la IVC per il periodo 1/01/2004 – 30/04/2004 provvederanno a decurtarne l'importo erogato per il 50% dal pagamento della prima tranche ed il rimanente 50% dall'importo della seconda (settembre 2004), dell'Una Tantum riferita al periodo in questione.

Le erogazioni delle Una Tantum summenzionate vanno effettuate nei confronti dei dipendenti in servizio in azienda alla firma del presente accordo.

Per tutti coloro che sono stati assunti a partire dal 1/1/2002 l'Una Tantum andrà riconosciuta pro rata.

Con il mese di maggio 2004 l'IVC non dovrà più essere erogata.

Indennità di funzione

L'indennità da corrisondersi mensilmente alla categoria dei quadri é fissata in € 77,47 lorde per 14 mensilità.

Indennità professionale

In conformità all'accordo del 2/3/2001, a decorrere dal 1/1/2001, é istituita a favore delle figure inquadrato al 6° livello del CCNL in possesso del titolo di infermiere, una indennità professionale mensile e per 12 mesi annui di € 38,73; si é convenuto che tale indennità é assorbibile fino a concorrenza nelle istituzioni che già erogano alle stesse figure professionali altre forme di indennità o premi od assegni ad personam o similari.

Art. 60

Corresponsione della retribuzione

La retribuzione corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate. Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

### **Art. 35**

#### **- Scatti di anzianità come da art.61 CCNL**

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, alle lavoratrici ed ai lavoratori che abbiano compiuto la maggiore età, per i periodi successivi spettano scatti triennali di anzianità per l'attività svolta presso la stessa Istituzione e fino ad un massimo di 10 (dieci) scatti. Gli importi mensili degli scatti maturati dopo l'entrata in vigore del presente CCNL sono determinati in cifra fissa nelle seguenti misure:

Quadri € 35,12

Livello 10 € 33,57

Livello 9 € 30,99

Livello 8 € 30,47

Livello 7 € 29,95

Livello 6 € 28,92

Livello 5 € 28,41

Livello 4 € 27,89

Livello 3 € 27,37

Livello 2 € 26,86

Livello 1 € 25,31

L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui la lavoratrice o il lavoratore é stata/o assunta/o dall'Istituzione, quali che siano le mansioni ad essa/o affidate.

### **Art. 36**

#### **- Mansioni del lavoratore come da art.62 CCNL**

La prestatrice o il prestatore di lavoro deve essere adibita/o alle mansioni per le quali é stata/o assunta/o o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito,

ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, la prestatrice di lavoro o il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratrice o lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a tre mesi.

#### **Art. 37**

##### **- Passaggio di livello come da art.64 CCNL**

La lavoratrice ed il lavoratore promossa/o al livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello: qualora la lavoratrice o il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno di merito e come tale non assorbibile.

#### **Art. 38**

##### **- Tredicesima mensilità come da art.65 CCNL**

Di norma prima delle festività natalizie l'Istituzione corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 58.

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

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

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

#### **Art.39**

##### **- Quattordicesima mensilità come da art.66 CCNL**

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione, di cui all'art. 58 in atto al 30 giugno immediatamente precedente.

Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della 14° mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, alla lavoratrice ed al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi del servizio prestato.

Non hanno diritto alla 14° mensilità tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente contratto già percepiscano mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità. Ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 14°mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbibili nella 14° mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della 14° mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme dell'articolo riguardanti la 13° mensilità.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per i periodi di assenza obbligatoria, per gravidanza o puerperio.

#### **Art. 39**

##### **- Trattamento di Famiglia come da art.67 CCNL**

La dipendente ed il dipendente sono tenuti a presentare all'Istituzione tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto.

Il trattamento di famiglia di cui al presente articolo non é considerato retribuzione a nessun effetto.

## **Art. 40**

### **- Trattamento di fine rapporto come da art.68 CCNL**

Oltre al preavviso di cui all'art. 26, o, in difetto, alla corrispondente indennità di cui al penultimo comma dello stesso articolo, la lavoratrice ed il lavoratore assunto/o a tempo indeterminato avrà diritto, fino al 31 maggio 1982, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni, ad una indennità commisurata ad una mensilità di retribuzione di cui all'art. 58 per ogni anno di servizio prestato per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Il calcolo dell'indennità va effettuato per tutto il personale e per l'intera anzianità sulla base della retribuzione di cui all'art. 58, maggiorata dei ratei di 13° e 14° mensilità.

Ai sensi dell'art. 2121 del C.C. modificato con legge 31 marzo 1977 n. 91, gli aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al 31 gennaio 1977 sono esclusi dalla base di computo della indennità di anzianità.

Non costituiscono accessori computabili agli effetti del presente articolo, i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, l'aggiunta di famiglia, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili, e le indennità non continuative.

Le frazioni di anno saranno conteggiate per 12° e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.

A partire dal 1 giugno 1982 trova piena applicazione la Legge 29 maggio 1982 n. 297.

L'indennità di anzianità deve essere versata entro 20 giorni dalla data di cessazione del servizio.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili alla lavoratrice od al lavoratore sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio.

In caso di decesso della dipendente o del dipendente l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

## **Art. 41**

### **- Lavoro straordinario diurno, notturno, festivo come da art.69 CCNL**

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dall'Amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno pro-capite. Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato.

E' considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio.

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

lavoro straordinario diurno 25%

“ “ notturno 40%

“ “ domenicale e/o festivo 50%

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, notturno, festivo, la retribuzione mensile di cui all'art. 58, viene divisa per 164.

Su richiesta del dipendente, il lavoro straordinario diurno, festivo e notturno, potrà anche essere compensato con riposo sostitutivo, da accantonare nella Banca ore di cui all'art. 38 del presente CCNL, fatta salva la corresponsione delle sole maggiorazioni previste dal contratto di cui all'articolo successivo.

## **Art. 42**

### **- Lavoro ordinario notturno e festivo come da art.70 CCNL**

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

a) Servizio ordinario notturno in turno 20%

b) " " notturno non programmato 25%

c) " " domenicale e/o festivo 15%

d) " " domenicale e/o festivo notturno 25%

### **Art. 43**

#### **- Trattamento di missione come da art.73 CCNL**

Per missione si intende l'invio temporaneo della lavoratrice e del lavoratore a prestare servizio in una sede diversa da quella abituale.

Se la sede di missione è ricompresa in un massimo di 10 Km. dalla sede abituale di servizio, alla lavoratrice ed al lavoratore non compete alcuna indennità aggiuntiva ad eccezione delle maggiori spese sostenute per lo spostamento.

Qualora la sede di missione si trovi ad una distanza maggiore, alla lavoratrice ed al lavoratore competerà il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per trasporto e per l'eventuale vitto ed alloggio.

### **Art. 44**

#### **- Attività di soggiorno come da art.74 CCNL**

Alle lavoratrici ed ai lavoratori impiegate o impiegati in attività di soggiorno spetta il trattamento definito nell'ambito del rapporto tra le parti in sede decentrata.

### **Art. 45**

#### **- attività di rendicontazione**

Le relazioni trimestrali degli operatori devono essere firmate, datate e consegnate entro la prima settimana del mese successivo al Direttore ed all'operatore Formazione, documentazione e monitoraggio per la raccolta dei dati.

Le relazioni semestrali degli operatori devono essere firmate, datate e consegnate entro il 25giugno ed il 20dicembre di ogni anno al Direttore ed all'operatore Formazione, documentazione e monitoraggio per la raccolta dei dati.

### **Art. 45**

#### **- Orario di lavoro**

L'orario di lavoro del centro è:

giorno	Mattina	Pomeriggio
Lunedì	Dalle 9:00 alle 13:00	Dalle 14:00 alle 18:00
Martedì	Dalle 9:00 alle 13:00	Dalle 14:00 alle 18:00
Mcoledì	Dalle 9:00 alle 13:00	Dalle 14:00 alle 17:00
Giovedì	Dalle 9:00 alle 13:00	Dalle 14:00 alle 18:00
Venerdì	Dalle 9:00 alle 13:00	Dalle 14:00 alle 17:00