

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 27 maggio 2004 in Roma, presso la sede dell' Uneba Nazionale, si sono incontrati:

-l'UNEBA – Unione Nazionale Istituzioni ed Iniziative di Assistenza sociale, rappresentata da L.Conforti, E.Burattin, F.Facci.D.Donzelli, A.Moretti

e

F.P. – CGIL, rappresentata da D.Canali e M.Ponziani

FISASCAT-CISL, rappresentata da G.Pirulli

UILTuCS – UIL, rappresentata da C.Fulciniti

Premesso

che il CCNL per il personale dipendente dalle realtà aderenti all' UNEBA è scaduto il 31.12.2001

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

Letto, confermato e sottoscritto.

UNEBA
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

FP-CGIL *[Signature]*
[Signature]

FISASCAT – CISL
[Signature]

UILTuCS – UIL
[Signature]

UNEBA
Viale F. Baldelli, 41-0

Franco Giannini

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1

Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica a tutte le dipendenti ed ai dipendenti di Associazioni ed Iniziative Organizzate, operanti nel campo assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo nonché a tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti all' UNEBA, ivi comprese le ex IPAB.

Per Associazioni ed iniziative Organizzate si intendono i seguenti soggetti:

- Enti e Congregazioni Religiose, Organismi Diocesani, Fondazioni, Associazioni con o senza personalità giuridica;
- Cooperative, Privati;
- Federazioni o Consorzi tra i soggetti sopra descritti.

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

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

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

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

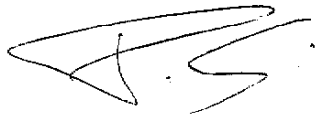
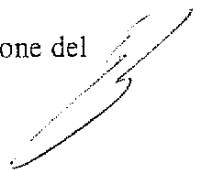
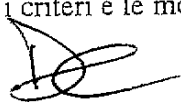
Le parti firmatarie riconoscono per le realtà aderenti all'UNEBA il presente CCNL come unico contratto da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo e si impegnano ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio nazionale.

Dario Canali
W
Franco
W
- 2 -

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

Per facilitare l'applicazione del presente CCNL anche nelle situazioni in cui esso non è ancora operante, verranno concordati specifici protocolli regionali, in assenza dei quali verrà applicato il protocollo nazionale allegato al presente CCNL.

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



UNEBA
Viale F. Baldelli, 41 - 00146 ROMA



Unicredit

Decorrenza e durata

Nel rispetto del Protocollo sulla "politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, in particolare in materia di validità e di rinnovo contrattuale, le parti concordano quanto segue:

- a) il presente contratto decorre dall' 1/1/2002 e scade il 31/12/2005.
- b) La piattaforma per il rinnovo contrattuale sarà presentata tre mesi prima della scadenza contrattuale di cui sopra, per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.).
- c) Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalle date di scadenza di cui sopra, alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione (I.V.C.). Tale elemento, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza, sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata, e al 50% del tasso di inflazione programmata dopo 6 mesi di vacanza contrattuale. I suddetti elementi cesseranno di essere erogati dalla decorrenza degli accordi di rinnovo contrattuale.
- d) Il presente contratto potrà essere disdetta da ciascuna parte contraente almeno tre mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento.
- e) In caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo.
- f) Ove non ne sia data disdetta ai sensi del presente articolo, il presente CCNL deve intendersi rinnovato per un anno sia per la parte retributiva che normativa, e così di anno in anno.

Nota a verbale 1

Le parti si danno atto che con la sottoscrizione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro (parte economica e parte normativa) hanno raggiunto la copertura del differenziale tra inflazione programmata ed inflazione reale per i bienni 2000-01 e 2002-03. Parimenti per il biennio 2004-05 è stato applicato il tasso di inflazione programmata pari all'1,7% per il 2004 ed all'1,5% per il 2005.


Le parti convengono che effettueranno una verifica congiunta entro febbraio 2005 volta a valutare lo scostamento tra inflazione reale e programmata relativamente all'anno 2004, allo scopo di concordare le eventuali azioni conseguenti.

Nota a verbale 2

In occasione di eventuali accordi interconfederali, e comunque in coincidenza con l' incontro di cui alla nota a verbale n.1, le parti effettueranno una verifica congiunta volta a regolamentare gli istituti in tema di mercato del lavoro introdotti nell'ordinamento non previsti e/o non ancora compiutamente normati dal presente contratto collettivo.



UNIEBA
Unione Nazionale
Ingegneri, Architetti, Periti, Geometri, Agronomi, Veterinari, Farmacisti, Chimici, Fisici, Matematici, Ingegneri, Geometri, Agronomi, Veterinari, Farmacisti, Chimici, Fisici, Matematici



Unione Nazionale
Ingegneri, Architetti, Periti, Geometri, Agronomi, Veterinari, Farmacisti, Chimici, Fisici, Matematici



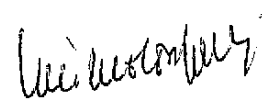

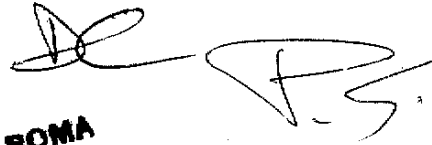
Condizioni di miglior favore

Nel caso di superiorità contrattuale viene fatto salvo il mantenimento, sui singoli istituti, a titolo integrativo collettivo, delle condizioni di fatto esistenti a livello territoriale e di Istituzioni.

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

In ogni caso, le eventuali eccedenze saranno mantenute a titolo di assegno ad personam non assorbibile da futuri aumenti.

UNEBA
Viale F. Baldelli, 41 - 00146 ROMA



RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Diritto di informazione e confronto tra le parti

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

Le sedi di informazione e confronto sono:

a) Livello nazionale

Di norma annualmente, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

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

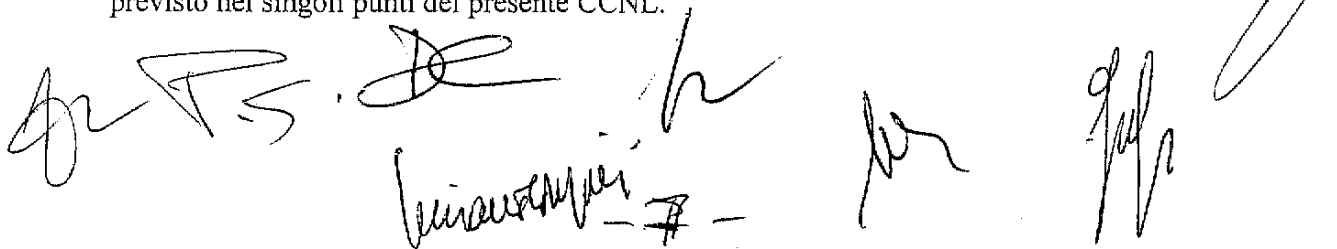
b) Livello regionale e/o territoriale

Di norma annualmente, 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, al dato occupazionale ed all'utilizzo dei servizi in materia di reperibilità;
- assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto dell'applicazione del presente CCNL, e dei costi conseguenti nei regimi di convenzione od accreditamento;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- assumere le opportune iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL;
- coordinare soluzioni di problematiche comuni a più Istituzioni o enti poste da una delle parti.

c) Livello di istituzione

Ferme restando le competenze proprie delle amministrazioni interessate, queste forniscono alle R.S.U. o R.S.A. e alle OO.SS. firmatarie, ove richiesto, un'informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente CCNL.



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

Struttura della contrattazione

Le parti concordano che la contrattazione di cui al presente CCNL si svolga su due livelli:

- **Primo livello - Nazionale**, su tutti i titoli e le tematiche proprie del presente CCNL. Sono titolari della contrattazione di primo livello le parti stipulanti il presente CCNL.
- **Secondo livello - Regionale** o di Istituzione, sugli argomenti e le materie espressamente rinviate dai singoli articoli del presente CCNL. Sono titolari della contrattazione di secondo livello in sede regionale l'Uneba e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, in sede di Istituzione le Direzioni degli Enti e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, o in loro assenza le R.S.A., congiuntamente alle OO.SS. firmatarie sulla base di quanto previsto dal Protocollo Interconfederale del marzo 1991, del 23 luglio 1993 e dal presente CCNL.

La contrattazione di secondo livello riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le Istituzioni e gli Enti dispongono, compresi i margini di produttività che potranno essere impegnati per accordo tra le parti nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituzione.

In particolare, al secondo livello di contrattazione sono demandate le seguenti materie:

Sede Regionale

- Interventi e/o erogazioni per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro.
- Definizione di principi, parametri e fasce salariali per gli accordi di cui al III comma del presente articolo da attuare a livello di Istituzione;
- Individuazione di strutture di diversa natura rispetto a quelle di cui all'art. 6 a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali;
- Determinazione dei servizi di reperibilità così come previsto dall'art. 55;
- Individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle di cui all'art. 21 per l'utilizzo dei contratti a termine, di inserimento, di somministrazione a tempo determinato, di apprendistato;
- Confronto sulla copertura dei rischi derivanti dall'utilizzo del mezzo proprio così come previsto dall'art. 33.
- Protocollo di prima applicazione ex art. 1.

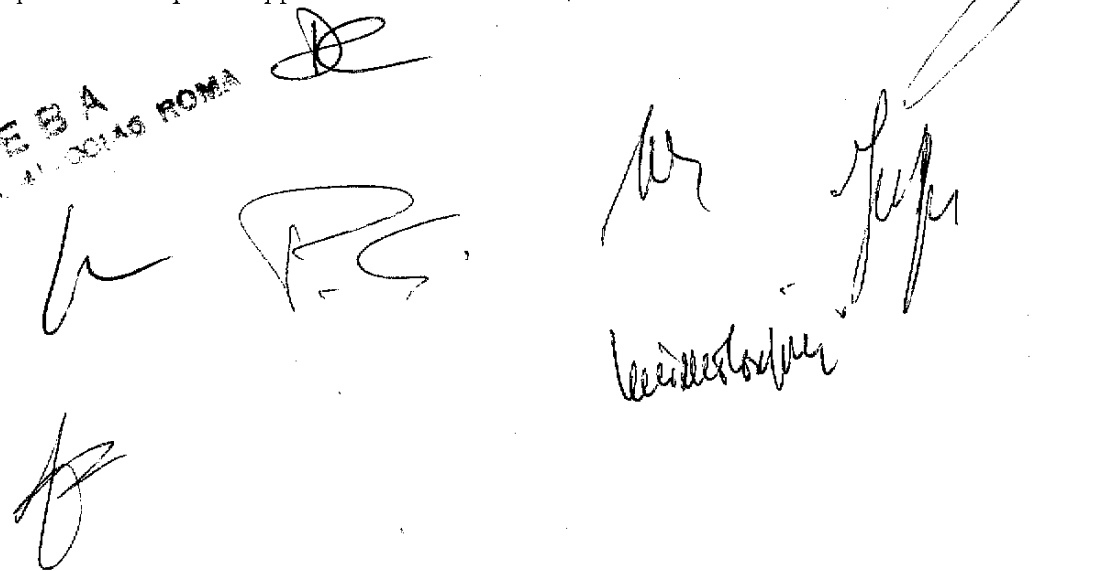
Sede di Istituzione

- a) Materie sulle quali è prevista l'informazione ed il confronto tra le parti:
 - Esercizio del volontariato così come previsto dall'art. 28
 - Articolazione degli orari di lavoro così come previsto dall'art. 49 secondo comma
 - Soluzione delle eventuali ripercussioni sul dato occupazionale in caso di modifiche o mutamenti significativi dell'organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive così come previsto dall'art. 72.
- b) Materie sulle quali è prevista la contrattazione tra le parti:
 - Prima applicazione contrattuale nelle Istituzioni che applicano altri CCNL

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

- Contingenti di personale per la garanzia dei servizi minimi essenziali così come previsto dall'art. 6
- Ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sul luogo di lavoro
- Criteri per l'accesso ai corsi di qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale e per l'esercizio del diritto allo studio previsti dagli artt. 35 e 34.
- Eventuali durate settimanali differenziate dell'orario di lavoro diverse da 38 ore medie così come previsto dall'art. 49.
- Eventuali articolazioni orarie basate su di una quantificazione annuale dell'orario di lavoro così come previsto dall'art. 49.
- Ritiro della patente: assegnazione ad altri lavori così come previsto dall'art. 32.
- Modalità particolari per l'uso delle divise ed indumenti di lavoro così come previsto dall'art. 27.
- Attuazione di quanto previsto dal terzo comma del presente articolo.
- Attuazione dei protocolli di prima applicazione contrattuale ai sensi dell'art.1

UNEBBA
Via E. Mattei, 100 - 00144 ROMA



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom.

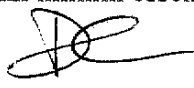

Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

In attuazione di quanto previsto dalle leggi 12 giugno 1990 n. 146 e 11 aprile 2000 n.83, le parti individuano in ambito assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo i seguenti servizi minimi essenziali:





- a) prestazioni medico sanitarie anche a carattere ambulatoriale, quelle di igiene ed assistenza finalizzate ad assicurare la tutela degli utenti;
- b) confezione, distribuzione, somministrazione del vitto e sanificazione del materiale.

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

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, in sede di Istituzione, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi minimi essenziali sopra individuati.



UNESA
Viale F. Baldelli, 41 - 00146 ROMA


Luciano...

Ente Bilaterale Nazionale e Regionale

L'Ente Bilaterale Nazionale è composto da 6 (sei) membri dei quali 3 (tre) designati dall' UNEBA e 3 (tre) designati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

L'Ente Bilaterale Nazionale costituisce lo strumento per lo studio e la promozione di iniziative volte allo sviluppo ed alla qualificazione del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché a tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti all'UNEBA, ivi comprese le IPAB, in materia di occupazione, di mercato del lavoro, di formazione professionale degli addetti anche in rapporto con i diversi livelli istituzionali.

Entro tre mesi dalla data della firma del presente CCNL le parti si incontreranno al fine di definire lo Statuto in base al quale funzionerà l'Ente Bilaterale Nazionale ed al fine di definire compiutamente le materie allo stesso demandate nonché quant'altro necessario.

In ogni regione i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Enti Bilaterali Regionali con le medesime finalità.

Nota a Verbale

Le parti si impegnano a definire lo statuto ed a costituire l'ente bilaterale nazionale entro sei mesi dalla firma dell'accordo di rinnovo.

Lo statuto farà parte integrante del presente CCNL

The image shows several handwritten signatures and a stamp. The stamp is for UNEBA, located at Viale S. Baldo, 10, 00185 ROMA. There are approximately six signatures scattered across the page, some appearing to be initials or full names in cursive script.

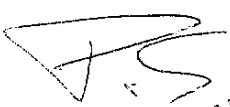
Permessi per cariche sindacali

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, nella misura di uno per Ente e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

- a) 24 (ventiquattro) ore annue nelle Istituzioni con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);
- b) 52 (cinquantadue) ore annue nelle Istituzioni con oltre 15 (quindici) dipendenti.


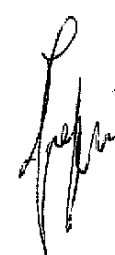
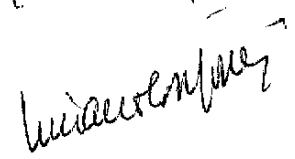
I dirigenti sindacali di cui al 1° comma hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.

Le lavoratrici ed i lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive OO.SS.


UNESA
Via F. Baldelli, 41 - 00146 ROMA





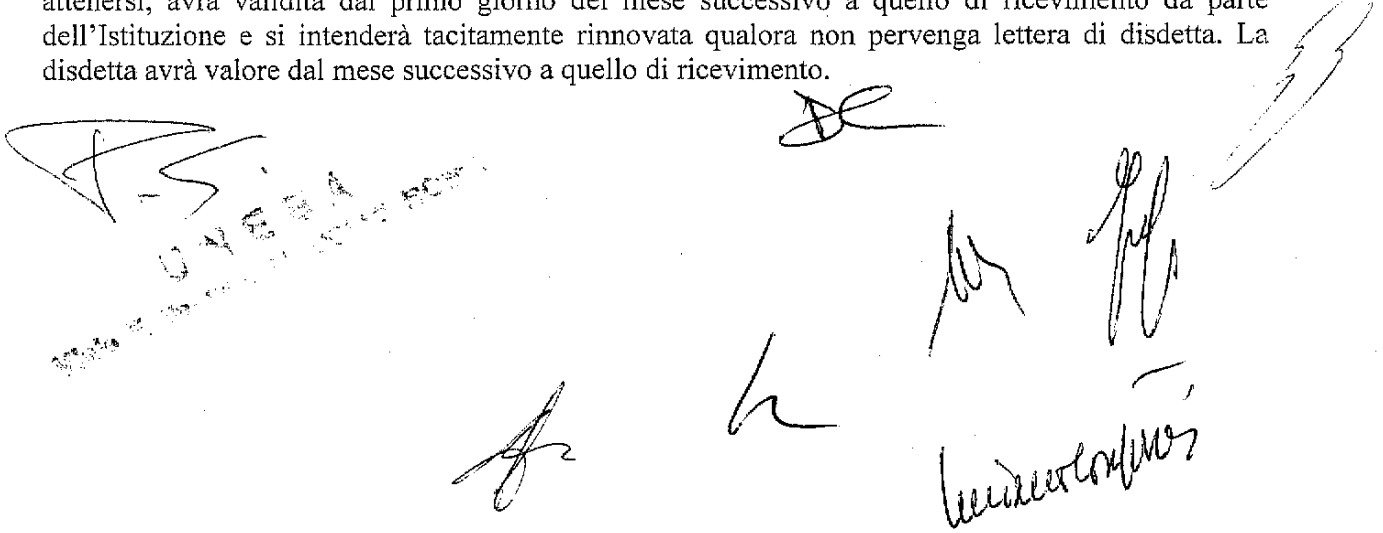




Art. 12

Trattenute associative

L'Istituzione provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale nei confronti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, nella misura dell'1% dello stipendio base mensile e per 14 mensilità alle dipendenti ed ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta.

La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento alle quali l'Istituzione dovrà attenersi, avrà validità dal primo giorno del mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'Istituzione e si intenderà tacitamente rinnovata qualora non pervenga lettera di disdetta. La disdetta avrà valore dal mese successivo a quello di ricevimento.



The image shows several handwritten signatures and a stamp. On the left, there is a large, stylized signature. Below it is a stamp that reads "UNIVERSITÀ" and "DIREZIONE GENERALE". To the right, there are several smaller signatures, including one that appears to be "L. DE LUCA".

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15

Assunzione

L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di impiego privato. L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni: identità delle parti, luogo 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 dalla legge 4 giugno 1968 n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti 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 è in essi contenuto, ivi compreso l'impegno di prestare temporaneamente servizio in località diversa dalla sede di lavoro in relazione alla peculiare caratteristica dell'Ente (ad es.: Soggiorni, escursioni, uscite, ecc.):

- a) documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;
- b) codice fiscale;
- c) carta d'identità o documento equipollente;
- d) titolo di studio o di qualifica professionale (diplomi - certificati di abilitazione - patenti - attestati, ecc.) in relazione alla qualifica;
- e) regolare permesso di soggiorno, ove necessario;
- 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;
- i) certificato di residenza anagrafica;
- j) libretto sanitario ove richiesto dalle normative in vigore;
- k) eventuale libretto di pensione.

Il rinnovo dei suddetti documenti è a carico del lavoratore o della lavoratrice, che dovranno comunicare ogni variazione rispetto ai documenti e ai dati forniti all'atto dell'assunzione.

La lavoratrice e il lavoratore, all'atto della assunzione, rilasceranno autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della L. 675/96 e successive modifiche e/o integrazioni.

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

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, convengono di (escludere dalla riserva di cui alla legge 23 luglio 1991 n. 223 le assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali): quadri, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatore socio assistenziale, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito, operatore tecnico di assistenza, operatore socio-sanitario, operatore socio sanitario specializzato, operatore generico di assistenza, fisiochinesiterapista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, infermiere, educatore, animatore.

I predetti profili professionali non costituiscono figure di natura tecnico esecutiva ai fini della L. 12/3/99 n. 68.

[Handwritten signatures and initials]

-14-

UNEB A
 Viale F. Balzani, 41 - 00146 Roma

Periodo di prova

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

Quadri	180	giorni lavorativi		
1° livello	120	"	"	
2°	90	"	"	
3° S	90	"	"	
3°	60	"	"	
4° S	60	"	"	
4°	60	"	"	
5° S	60	"	"	
5°	60	"	"	
6° S	60	"	"	
6°	45	"	"	
7°	30	"	"	

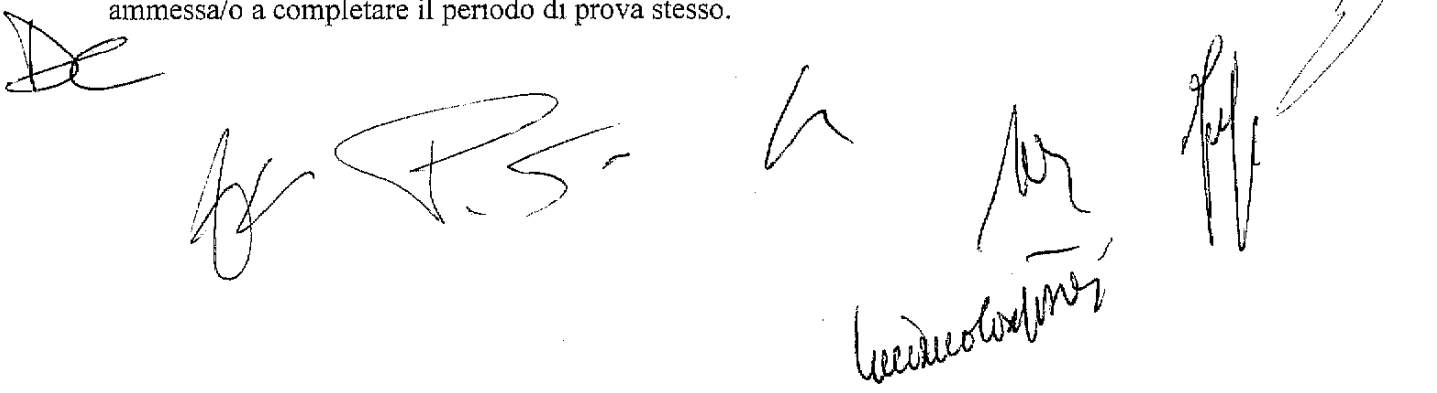
Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso.

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 compiuto, 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 la lavoratrice o il lavoratore sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso.

UNEB A
 Viale F. Baldelli, 41-00146 ROMA


 A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'D', a signature that appears to be 'F.S.', and several other illegible signatures.

Assunzione a tempo determinato

Le parti confermano che, in considerazione della particolarità del settore ed al fine di garantire la qualità del servizio assistenziale, il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma base di costituzione dei rapporti di lavoro in tutte le realtà comprese nella sfera di applicazione di cui all' art. 1 del presente CCNL.

L' assunzione di personale con apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro avverrà nel rispetto del D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001.

Sarà pertanto consentito il ricorso al contratto a termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo o sostitutivo. Rientrano tra queste, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- intensificazione dell' attività lavorativa in determinati periodi dell' anno per motivazioni particolari;
- esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni contingenti ove ai bisogni dell' utenza non è possibile sopperire con il normale organico;
- esecuzione di lavori stagionali di cui al DPR 7.10.1963 n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;
- esecuzione di un' opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario;
- sostituzione di personale assente per malattia, maternità, servizio militare, ferie anche plurime e sequenziali, aspettative in genere con o senza retribuzione, ed in ogni altro caso per il quale sussiste il diritto alla conservazione del posto.

In ogni caso l' apposizione del termine sarà priva di effetto se non risulti direttamente o indirettamente da atto scritto in cui siano specificate le ragioni dell' apposizione del termine, la data di presunta scadenza del rapporto e - nei casi di sostituzione - il nominativo o i nominativi dei lavoratori sostituiti.

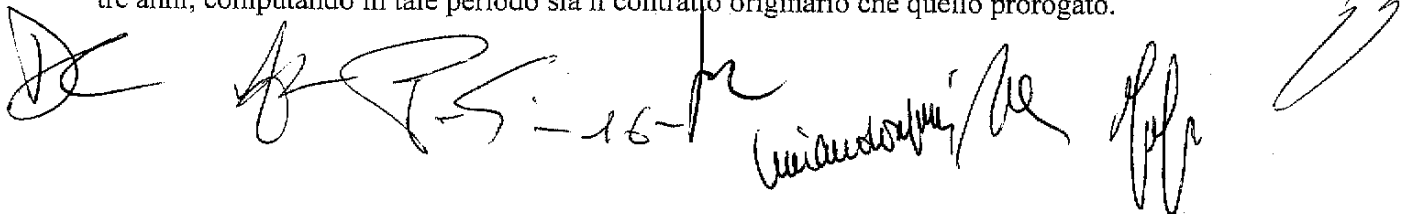
Copia dell' atto scritto deve essere consegnata al lavoratore o alla lavoratrice interessata entro cinque giorni lavorativi dall' inizio della prestazione.

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

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- qualora si tratti di enti o istituzioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell' art. 4 D.Lgs. n. 626/94;
- per lo svolgimento di mansioni cui erano adibiti lavoratori licenziati nell' arco dei sei mesi precedenti, salvo che ciò avvenga in base a specifico accordo sindacale, o che il contratto a termine sia concluso con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai sensi dell' art. 8 L. 223/91, o che il contratto a termine serva per sostituire lavoratori assenti, o che infine il contratto a tempo determinato venga stipulato con durata iniziale non superiore a tre mesi.

Qualora alla scadenza del contratto perdurino le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che avevano determinato la stipula del contratto originario, ovvero si presentino nuove esigenze riconducibili alle medesime motivazioni, il contratto a termine potrà, con il consenso del lavoratore o della lavoratrice, essere prorogato solo nel caso però in cui il contratto originario sia inferiore a tre anni.

La proroga potrà operare una sola volta sempreché si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale era stato stipulato il contratto originario, e la sua durata sarà tale da non superare il periodo di tre anni, computando in tale periodo sia il contratto originario che quello prorogato.



The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a series of initials and a signature that appears to be 'Luisa...', and finally a large, bold signature on the far right.

~~Qualora il rapporto di lavoro prosegua oltre la scadenza del termine originario o di quello prorogato ai sensi del comma precedente, gli Enti corrisponderanno al lavoratore o alla lavoratrice una maggiorazione della retribuzione globale in atto del 20% per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo alla scadenza, del 40% per ciascun giorno ulteriore. Il rapporto di lavoro si considererà a tempo indeterminato qualora prosegua oltre il ventesimo giorno nel caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, oltre il trentesimo giorno negli altri casi. La trasformazione opererà con decorrenza dalle predette scadenze.~~

Qualora il lavoratore o la lavoratrice vengano riassunti con un secondo contratto a termine senza alcuna interruzione rispetto al primo contratto, il rapporto di lavoro si considererà a tempo indeterminato a decorrere dalla data di stipulazione del primo contratto. Qualora il secondo contratto intervenga entro 10 giorni dalla scadenza del primo di durata fino a sei mesi, ovvero entro 30 giorni dalla scadenza del primo di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considererà a tempo indeterminato.

I lavoratori e le lavoratrici assunti con contratto a termine dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni affidate al fine di prevenire i rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro ai sensi del D.Lgs. 626/94.

I lavoratori e le lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato di durata superiore ai nove mesi sono computabili ai fini di cui all' art. 35 della L. 20.5.70 n. 300.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Nota: La disciplina di cui al presente articolo non si applica, in quanto regolamentati da apposita normativa contrattuale, ai contratti di lavoro somministrato, ai contratti di inserimento, ai rapporti di apprendistato, né alle attività di stages e/o tirocinio.

UNEBA
Viale F. Sciucchi, 41 - 00146 ROMA

Luca Corvino

Contratti di formazione - lavoro)

Le assunzioni di personale con contratto di formazione e lavoro avverranno secondo le norme della Legge 19 dicembre 1984 n.863, della Legge 29 dicembre 1990 n. 407, della Legge 19 luglio 1994 n. 451, dell'articolo 15 della legge 24 giugno 1997 n. 196. Le parti, verificato l'andamento delle assunzioni con contratto di formazione lavoro nel contesto di cui trattasi e nell'intento di potenziare gli strumenti in grado di favorire le occasioni di impiego secondo le esigenze rispettive, intendono razionalizzare con il presente accordo la utilizzazione dei contratti di formazione lavoro nel settore. Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro mediante interventi che facilitino l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro. Le parti, in relazione alla nuova normativa concernente le assunzioni con contratto di formazione e lavoro, sottolineano la possibile utilizzazione delle seguenti tipologie:

- a 1) Acquisizione di professionalità intermedia;
- a 2) Acquisizione di professionalità elevate;
- b) Inserimento professionale mediante esperienze lavorative che consentono un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo aziendale.

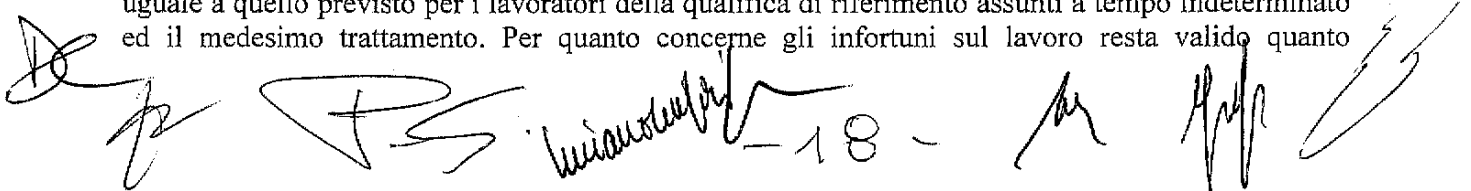
Le parti individuano quali professionalità intermedie quelle collocate nei livelli 6° super, 5°, 5° super, 4, 4° super, 3°, 3° super, e quali professionalità elevate quelle collocate nei livelli 2°, 1°.

Si possono assumere con contratto di formazione e lavoro soggetti di età compresa tra i 16 ed i 32 anni. La durata massima del contratto di formazione e lavoro non può superare i 24 mesi per i contratti di tipo a) ed i 12 mesi per i contratti di tipo b). Il contratto di formazione e lavoro può prevedere un livello di ingresso inferiore a quello di destinazione.

I contratti di tipo a1) dovranno prevedere almeno 80 ore di formazione, i contratti di tipo a2) dovranno prevedere almeno 130 ore di formazione. Per quanto concerne i contratti di tipo b) la formazione è da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa. Qualora i progetti di cui sopra prevedano ore di formazione aggiuntive le stesse verranno retribuite nella misura del 50% se svolte al di fuori dell'orario di lavoro.

Le parti convengono di escludere dai contratti di formazione e lavoro le professionalità per il cui espletamento è prevista l'obbligatorietà della iscrizione ad albi, ordini o collegi professionali o il possesso di titoli abilitanti alla professione, nonché le professionalità elementari. Le assunzioni programmate nei progetti per i quali sia stata espletata con esito favorevole la procedura di verifica della conformità presso l'UPLMO dovranno essere di norma effettuate entro 6 mesi dalla notifica della sussistenza delle condizioni per la richiesta di nullaosta. Nel caso di rapporti di formazione e lavoro che siano stati risolti nel corso e al termine del periodo di prova, ovvero prima della scadenza, a iniziativa della lavoratrice o del lavoratore o per fatto a loro imputabile, è consentita la stipulazione di contratti di formazione e lavoro in sostituzione di quelli per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto. Alle lavoratrici ed ai lavoratori assunte/i con contratto di formazione e lavoro verranno applicate le normative del presente CCNL.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori sarà corrisposto il trattamento retributivo spettante, pari a quello previsto per le dipendenti ed i dipendenti di pari qualifica a tempo indeterminato o inferiore alla stessa se previsto. Il periodo di prova per le dipendenti ed i dipendenti con contratto di formazione e lavoro è uguale a quello previsto per la qualifica di riferimento a tempo indeterminato. In ogni caso di interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo uguale a quello previsto per i lavoratori della qualifica di riferimento assunti a tempo indeterminato ed il medesimo trattamento. Per quanto concerne gli infortuni sul lavoro resta valido quanto

 -18-

previsto dalle norme di legge e dal presente CCNL. Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, le lavoratrici ed i lavoratori dovranno essere utilizzate/i in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge a norma di quanto previsto dall'art.3, quinto comma, della legge 19 dicembre 1984 n. 863 ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e dal CCNL. I contratti di formazione lavoro devono essere notificati dalla parte datoriale, all'atto dell'accensione, all'ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente. Al termine del rapporto la parte datoriale è tenuta, relativamente ai contratti di tipo al e a2, a trasmettere alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dalle lavoratrici e dai lavoratori. Per i contratti di tipo b, alla scadenza, la parte datoriale rilascia un attestato sull'esperienza svolta.

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

Nota: il presente articolo mantiene in propria efficacia
secolo quanto previsto dall'accordo
interconfederale del - - -

UNEDBA
Viale F. Baldelli, 41 - 00146 ROMA

Il presente articolo mantiene in propri
effetto secolo le condizioni previste dall'accordo
interconfederale in materia sottoscritto il

23.10.2003 -

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

UNEDBA
Viale F. Baldelli, 41 - 00146 ROMA
[Handwritten signature]

Amministratore

Contratto di inserimento e reinserimento

Il contratto di inserimento o reinserimento è il contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale finalizzato all'adattamento delle competenze professionali soggettive ad un determinato contesto organizzativo, l'inserimento della lavoratrice o del lavoratore nello specifico mercato del lavoro del settore socio- sanitario - assistenziale ed educativo Uneba, così come definito dall' art.1 del presente CCNL.

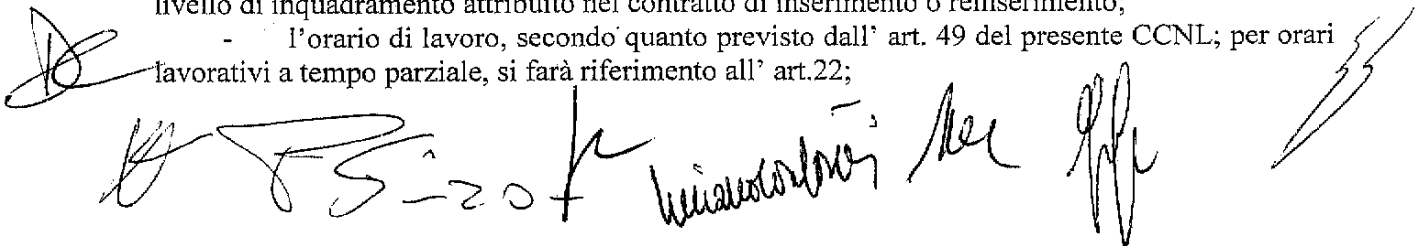
Potranno essere assunti con contratto di inserimento o reinserimento i seguenti soggetti:

- giovani tra i 18 e i 29 anni di età
- disoccupati di lunga durata fino a 32 anni di età
- ultra-quarantacinquenni privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo
- lavoratrici o lavoratori che non abbiano lavorato per almeno due anni e che vogliono intraprendere o riprendere un'attività
- lavoratrici di qualsiasi età residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico.

Le parti convengono che per <disoccupati di lunga durata> ai sensi del comma precedente si intendono coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto dovrà avere la forma scritta, in mancanza della quale i lavoratori o le lavoratrici si intenderanno assunti a tempo indeterminato, e contenere i seguenti elementi:

- la durata del contratto, entro un minimo di nove ed un massimo di diciotto mesi, salvo il caso dei soggetti con handicap fisico o mentale per i quali la durata potrà estendersi fino a trentasei mesi. Qualora si tratti di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, la durata massima sarà di 12 mesi entro i quali la durata effettiva sarà stabilita tenendo conto della congruità delle competenze possedute dalla lavoratrice o dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di inserimento;
- il progetto individuale di inserimento, definito con il consenso della lavoratrice o del lavoratore, finalizzato a garantire l' adeguamento delle competenze professionali del soggetto al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Il progetto di inserimento dovrà prevedere (a) la qualificazione al cui conseguimento il progetto è preordinato; (b) le modalità con cui verrà realizzata la formazione. Questa sarà composta da una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l' apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da impartire nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione del servizio, e sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali della lavoratrice o del lavoratore;
- il periodo di prova, secondo quanto previsto all'art. 16 del presente CCNL per il livello di inquadramento attribuito nel contratto di inserimento o reinserimento;
- l'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall' art. 49 del presente CCNL; per orari lavorativi a tempo parziale, si farà riferimento all' art.22;

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'S-20'. On the right, there is another large, stylized signature.

- il trattamento economico e normativo sarà quello previsto dal presente CCNL in rapporto al livello di inquadramento, che non potrà essere inferiore a due livelli rispetto al livello di inquadramento spettante alle lavoratrici ed ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle a cui è preordinato il progetto di inserimento o reinserimento;

- il trattamento di malattia e infortunio, secondo quanto previsto dall' art.66, con riproporzionamento in base alla durata del rapporto prevista nel contratto di inserimento e comunque non inferiore a 70 giorni;

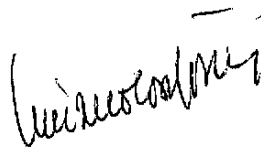
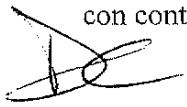
- l'utilizzazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto di inserimento o reinserimento delle facilitazioni esistenti nell' Ente ed il godimento da parte loro delle eventuali indennità sostitutive corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell' effettiva prestazione lavorativa previste dal presente Contratto, quali i compensi per lavoro ordinario e straordinario festivo, notturno, festivo-notturno.

Per quanto riguarda il numero massimo dei contratti di inserimento o reinserimento che potranno essere utilizzati da ogni singolo Ente, si fa riferimento all' art. 21 del presente CCNL.

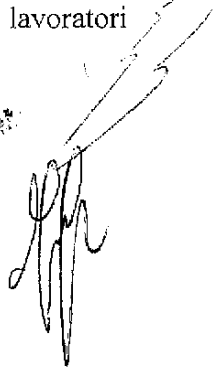
Nel caso in cui il contratto di inserimento o reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo relativo verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto, con esclusione degli scatti di anzianità di cui all'art. 47 e dei passaggi di livello collegati all'anzianità di servizio di cui all' art. 36 del presente CCNL.

Per ogni aspetto non definito dal presente articolo, si farà riferimento alla normativa in vigore ed all'accordo interconfederale in materia dell'11.2.2004.

Nota. In attesa delle modalità di attuazione in materia di <libretto formativo>, in fase di definizione legislativa, la registrazione delle competenze acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori con contratto di inserimento o reinserimento sarà curata dagli Enti datori di lavoro.



UNIEBA
Viale F. Baldelli, 41 - 00146 ROMA



Art. 19
Lavoro temporaneo
Somministrazione di lavoro a tempo determinato

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

Il ricorso al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato da parte dei soggetti utilizzatori è motivata da ragioni di carattere tecnico-produttivo, organizzativo e sostitutivo.

In particolare, gli Enti utilizzatori potranno farvi ricorso nelle seguenti fattispecie:

1. per particolari punte di attività;
2. per l'effettuazione di servizi definiti e predeterminati nel tempo, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico, per la durata delle stesse attività;
3. per qualifiche di contenuto professionale alto-medio, fino al 6° livello compreso.

Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito: (a) per la sostituzione di personale in sciopero; (b) presso unità ove nei sei mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali; (c) da parte di Enti o Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626.

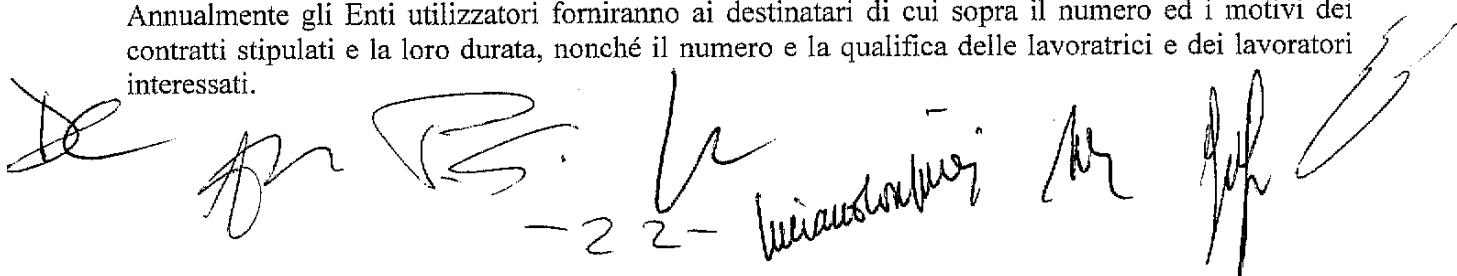
Con riferimento al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il totale delle lavoratrici e dei lavoratori non potrà superare per ciascun trimestre la media dell'8 per cento degli occupati stabilmente dall'utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per ciascuna tipologia di contratto. In alternativa, è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo e/o di somministrazione a tempo determinato fino a cinque prestatrici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in atto presso l'Ente utilizzatore.

Gli Enti utilizzatori eserciteranno nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori interessati il potere di direzione e controllo. Il potere disciplinare sarà invece esercitato dal soggetto somministratore, sulla base di elementi eventualmente forniti dall'utilizzatore.

Le lavoratrici ed i lavoratori interessati avranno diritto alla parità retributiva rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore a parità di mansioni e di orario. Ad essi si estenderanno le eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale ai sensi del punto b) dell'art. 5 del presente CCNL, nei termini definiti in tale ambito. Fatta eccezione per gli istituti economici e normativi collegati all'anzianità di servizio, essi avranno altresì diritto di usufruire dei servizi sociali ed assistenziali in atto presso l'utilizzatore.

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della L.300/1970. Gli Enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla RSU, o in mancanza alle RsA, o in mancanza alle O.S. territoriali firmatarie del presente CCNL, il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono utilizzare ed il motivo del ricorso ad esso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i tre giorni successivi alla stipula dei contratti in questione.

Annualmente gli Enti utilizzatori forniranno ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti stipulati e la loro durata, nonché il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.


- 2 2 -

Apprendistato

UNEBBA
Viale F. Baldelli, 41 - 00146 ROMA

Le assunzioni di personale con contratto di apprendistato avverranno nel rispetto delle normative vigenti e tenderanno, attraverso opportuni percorsi formativi, a rendere disponibili competenze professionali utili anche alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Con il contratto di apprendistato per istruzione e formazione, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale, potranno essere assunti come apprendisti i giovani e le giovani che abbiano compiuto l'età di 15 anni. La durata massima dell'apprendistato sarà non superiore a tre anni.

Gli Enti prevederanno un monte-ore di formazione sia interna che esterna, che dovrà essere certificata sul <libretto formativo> redatto in modo conforme alle prescrizioni di legge. Essi dovranno altresì provvedere alla nomina di un <tutor> avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

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

Qualora l'apprendista sia portatrice/ore di handicap, i limiti di età sono elevati di due anni. Le assunzioni di portatori di handicap sono computate nelle quote di cui alla Legge 2 aprile 1968 n. 482 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Agli apprendisti sono garantiti, senza operare alcuna decurtazione delle retribuzioni, i periodi occorrenti alla frequenza obbligatoria dei corsi di formazione, normalmente pari ad almeno 120 ore annue o a 3 ore settimanali per le apprendiste e gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto alle attività da svolgere.

Al termine del periodo di apprendistato sarà rilasciata agli interessati idonea certificazione dell'avvenuta formazione.

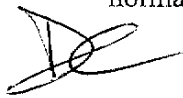
Alle apprendiste e agli apprendisti spetta il 90% della retribuzione di cui all'art. 42 relativa al livello di inquadramento per i primi 6 mesi, il 95% per i successivi 6 mesi ed il 100% a partire dal 13° mese.

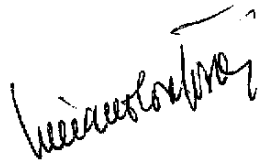
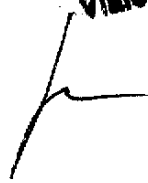
Gli apprendisti sono esclusi dal computo dell'organico a qualsiasi fine.

In caso di assenza per malattia all'apprendista sarà riconosciuto, ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti, una indennità pari al 60% della normale retribuzione per un massimo di 9 giorni all'anno non cumulabili.

Il presente articolo non è applicabile alle figure professionali obbligate all'iscrizione ad albi e/o collegi.

Norma transitoria. Per quanto attiene ai contratti di apprendistato di tipo <professionalizzante> ed a quelli per acquisizione di diplomi o percorsi di <alta formazione>, gli Enti si atterrano alla normativa legislativa in via di emanazione.



UNEBBA
Viale F. Baldelli, 41 - 00146 ROMA





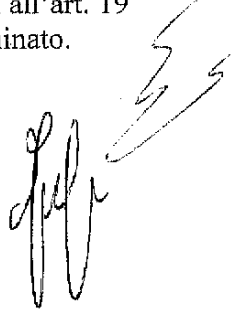
Ministero del Lavoro
Viale F. Sciucchi, 41 - 00146 Roma

Percentuali di ammissibilità

Le parti concordano che, in ogni Istituzione che applica il presente CCNL, l'utilizzo di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di cui al precedente art. 17, ad eccezione del punto (c) di detto articolo, con contratto di formazione-lavoro di cui al precedente art. 18, con contratto di inserimento o reinserimento di cui al precedente art.181, con contratto di somministrazione di lavoro di cui al precedente art. 19, ed infine con contratto di apprendistato di cui al precedente art. 20 non possa complessivamente superare il 30% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

All'interno di detta percentuale, l'utilizzo del lavoro temporaneo e/o somministrato di cui all'art. 19 non potrà superare l'8% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Percentuali superiori possono essere definite nell'ambito della contrattazione decentrata.



Art. 22 Lavoro a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che indeterminato, è caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto il lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello stabilito dall'art.49.

Esso è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Attualmente la principale normativa di riferimento è rappresentata dal D.Lgs del 25 febbraio 2000 n.61, innovato dal D.Lgs 26 febbraio 2001 n.100, successivamente modificato dall'art.46 del D.Lgs n.276/2003.

Nell'intento di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, si concorda in merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si intende il rapporto di lavoro in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro.

Per lavoro a tempo parziale di tipo verticale si intende il rapporto di lavoro in cui l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Per lavoro a tempo parziale di tipo misto si intende il rapporto di lavoro che si svolge secondo una combinazione delle due modalità sopra indicate e quindi caratterizzato da alcune giornate di lavoro ad orario ridotto ed altre a tempo pieno o non lavorate affatto, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Il lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

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

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

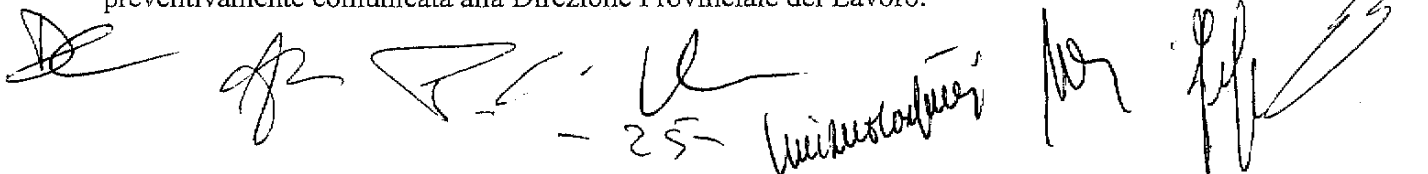
- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- 3) l'eventuale inserimento di clausole flessibili ed elastiche.

Fatto salvo il principio per cui il lavoratore a tempo parziale gode degli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno, il trattamento economico e normativo sarà rapportato all'entità della prestazione lavorativa con criteri di proporzionalità.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sarà disciplinata secondo i seguenti principi:

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

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovrà essere preventivamente comunicata alla Direzione Provinciale del Lavoro.

 - 25 - *Ministero del Lavoro*

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedono la trasformazione del rapporto di lavoro da pieno a parziale, avranno diritto di precedenza rispetto alle altre lavoratrici o agli altri lavoratori in relazione alla qualifica.

Avranno diritto al passaggio a "tempo parziale" le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa certificata dai servizi sanitari competenti per territorio. Essi avranno altresì il diritto, a richiesta, di tornare al "tempo pieno".

La presente previsione contrattuale prevede che:

- nel caso del part-time di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, gli Enti potranno richiedere prestazioni di lavoro supplementare entro il limite delle ore mensili fino al tempo pieno; il ricorso a detto supplementare avverrà per particolari esigenze (ad esempio per ferie e/o assenze di personale e/o situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza);
- Nel caso di part-time di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, gli Enti avranno la facoltà di richiedere variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa a fronte di comprovate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza.

Si concorda inoltre che il ricorso al lavoro supplementare, straordinario e alle clausole flessibili ed elastiche previste dalla normativa vigente sarà subordinato di volta in volta, per le corrispondenti fattispecie, alle seguenti condizioni:

1. lavoro supplementare

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

2. variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa:

- a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza;
- b) consenso del lavoratore;
- c) preavviso di due giorni, salvo deroga pattuibile col lavoratore;

3. variazione della durata della prestazione nel caso di part-time verticale o misto:

- a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza;
- b) consenso del lavoratore;
- c) preavviso di due giorni, salvo deroga pattuibile col lavoratore;
- d) possibile aumento della prestazione fino a raggiungimento del numero di ore settimanali previsto per il tempo pieno;

4. lavoro straordinario:

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

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

Il compenso per lavoro straordinario eventualmente richiesto ed effettuato avverrà con l'applicazione alla retribuzione oraria normale delle maggiorazioni previste all'art.51.

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

26

Ministero

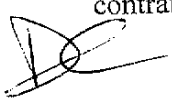
Il compenso dovuto alla lavoratrice e/o al lavoratore, nel caso di applicazione di clausole flessibili derivanti dalla richiesta del datore di lavoro di cambiamenti della collocazione oraria del lavoro rispetto a quella pattuita nel contratto individuale, viene determinato applicando la maggiorazione del 6% sulla retribuzione oraria per le ore di effettivo spostamento.

Le ore supplementari e/o straordinarie di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella <Banca - Ore> prevista all'art.64, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.

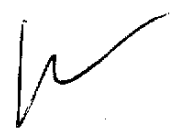
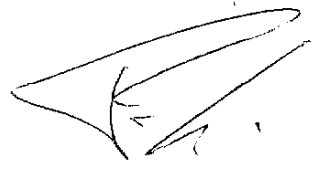
Il rifiuto del lavoratore a prestare lavoro supplementare e/o straordinario o il mancato rispetto di clausole flessibili ed elastiche sottoscritte, non costituisce infrazione disciplinare né gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Qualora lavoratori assunti a tempo pieno abbiano concordato clausole individuali all'atto dell'assunzione finalizzate alla loro precedenza al passaggio a tempo parziale, essi avranno diritto a detta priorità di passaggio presso unità operative ubicate nello stesso Comune e per le stesse analoghe mansioni.

Ai fini di qualsiasi normativa, ivi compresa quella del Titolo III del presente CCNL, i lavoratori e le lavoratrici part-time di qualsiasi tipo verranno conteggiati nell'organico dell'Ente in proporzione al contratto individuale.



Stampa: 11/06/2010
VIA S. PIETRO 41 - 00146 ROMA



Handwritten signature

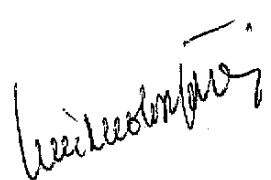
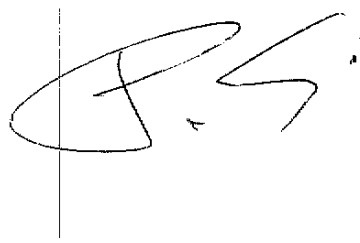
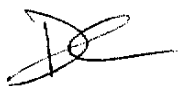
Divise e indumenti di servizio

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

La manutenzione di dette divise o indumenti è a carico del lavoratore.

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

Detta materia potrà essere oggetto di trattativa a livello regionale o di Istituzione.



Art.29
Donazione Sangue e/o di midollo

La lavoratrice e il lavoratore che donano il sangue e/o di midollo hanno diritto al permesso retribuito, secondo la legge vigente, in coincidenza con la donazione.



UNISBA
Viale S. ...



Luca ...



Art. 35

Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

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

A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente nelle Istituzioni o singole Unità Operative, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120 ore annue non cumulabili.

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

Nelle Istituzioni o Unità Operative che occupano fino a 20 dipendenti, il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 (due) lavoratrici/ore non contemporaneamente nel corso dell'anno.

In ogni Unità Operativa e, nell'ambito di questa, per ogni singolo settore o reparto dovrà 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, per 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.

Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno fornire all'Istituzione un certificato di iscrizione al corso e successivamente la documentazione attestante l'effettiva frequenza.

Qualora la dipendente o il dipendente diano le dimissioni entro i due anni successivi alla concessione dei permessi, le ore di permesso concesse a tal fine saranno trattenute dalle somme erogate con l'ultima retribuzione.

Parimenti qualora la dipendente o il dipendente non consegua il titolo, l'attestato o il credito formativo per il quale sono stati concessi i permessi, le ore di permesso concesse verranno recuperate o trattenute.

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

Formazione ECM

Per l'Educazione Continua in Medicina l'Uneba verificherà le condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi per l'acquisizione dei crediti formativi.

Nel caso di partecipazione a corsi E.C.M. (Educazione Continua in Medicina) le parti convengono che il 50% delle ore necessarie al conseguimento dei crediti formativi dell'anno sarà a carico delle Istituzioni.

La concessione del monte ore di cui al comma precedente è vincolata alle stesse condizioni di fruibilità del presente articolo.

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

Art. 36
Classificazione del personale

U
Viale F. Balzani

Le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti dalle Istituzioni ed Enti di cui all' art.1 del presente CCNL sono classificati come segue:

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 ai quali verrà applicato il contratto specifico per il settore del commercio servizi e terziario.

Livello 1°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva di unità operativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Direttore di unità operativa;
- Capo area.

Livello 2°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo; nonché specifiche professionalità tecniche e/o amministrative anche con l'impiego di attrezzature delicate e complesse nell'esercizio dell'attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Segretario con funzioni direttive;
- Capo settore;
- Aiuto direttore;
- Psicopedagogista;
- Psicologo;
- Pedagogista;
- Altro personale in possesso di laurea specialistica o a ciclo unico che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Livello 3° super

A questo livello appartengono i lavoratori in possesso di specifiche abilitazioni regionali o nazionali e che svolgono mansioni specialistiche caratterizzate da autonomia operativa e da approfondita preparazione teorica.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Terapista della riabilitazione;
- Fisiochinesiterapista, logopedista, psicomotricista;
- Assistente sociale;
- Infermiere professionale,

- Viale F. De Sanctis
- Vigiliatrice d'infanzia;
 - Educatore professionale;
 - Terapista occupazionale;
 - Animatore professionale;
 - Altro personale in possesso di diploma di laurea di primo livello che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Livello 3°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze teoriche ed adeguata esperienza; nonchè mansioni caratterizzate da autonomia operativa e preparazione teorica e pratica.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Impiegato di concetto;
- Segretario e/o economo di settore;
- Educatore con 24 mesi di anzianità nella struttura;
- Capocuoco;
- Maestro del Lavoro o altrimenti definito nelle attività di laboratorio;
- Infermiere generico.

Livello 4° super

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze teoriche e particolari capacità conseguite attraverso corsi professionali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore Socio-sanitario a soggetti non autosufficienti, in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali ;
- Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative regionali ¹; Operatore tecnico di assistenza ai soggetti non autosufficienti ;
- Coordinatore dei servizi ausiliari;
- Puericultrice;
- Educatore fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione.

Livello 4°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono particolari capacità tecnico specialistiche.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore socio sanitario a soggetti autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali;
- Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti autosufficienti con titolo riconosciuto da normative regionali;
- Operatore tecnico di assistenza a soggetti autosufficienti ;
- Impiegato amministrativo;
- Operaio specializzato;
- Cuoco.

- 32 -

Livello 5° super

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti con conoscenze acquisite mediante l'anzianità nella struttura e nella mansione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore generico di assistenza con 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione.

Livello 5°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecniche e/o socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti, che presuppongono una generica preparazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore generico di assistenza fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione;
- Animatore -accompagnatore;
- Operaio qualificato;
- Centralinista;
- Impiegato d'ordine;
- Capo guardarobiere;
- Bagnino;
- Autista;
- Aiuto Cuoco;
- Addetto ai servizi operativi d'ingresso.

Livello 6° super

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni esecutive ausiliarie promiscue di supporto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

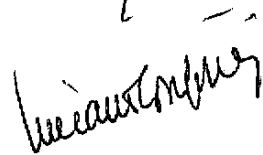
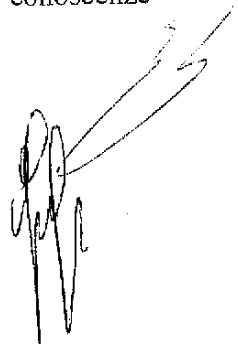
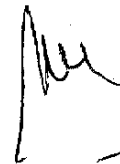
- Addetto ad attività polivalenti.

Livello 6°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecnico-esecutive la cui esecuzione presuppone un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze tecniche, nel rispettivo ramo di attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operaio generico;
- Portiere;
- Custode;
- Bidello;
- Telefonista;
- Fattorino;
- Operai addetti:
 - lavanderia;
 - stireria;
 - guardaroba;



- cucina;
- magazzino;
- Personale addetto alla vigilanza;
- Personale di servizio esclusivamente addetto ai piani e/o sala.

Livello 7°

A questo livello appartengono lavoratori che svolgono mansioni semplici e tecnico-esecutive, i compiti attribuiti consistono in attività di carattere ripetitivo e semiripetitivo, di pulizia e/o facchinaggio anche con l'utilizzo di strumenti, apparecchiature e macchinari semplici.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Personale di fatica e/o pulizia.

Nota a verbale

Le parti concordano di costituire una commissione paritetica di studio che, al fine di una migliore qualità del servizio, approfondisca le questioni connesse con:

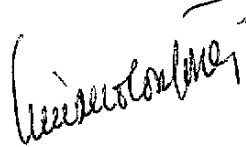
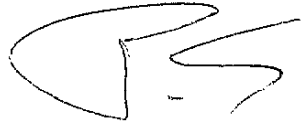
- l'assetto classificatorio del personale secondo criteri che tengano conto dell'oggettività dell'inquadramento in riferimento all'attività svolta, nel rispetto delle esigenze organizzative e gestionali dell'ente e delle aspettative del personale;
- la valorizzazione delle professionalità in relazione alla mutata realtà del mercato dei servizi sociali.

Le parti, all'atto di insediamento della commissione, provvederanno a consegnare proposte scritte. Detta commissione dovrà concludere i suoi lavori entro il 31.7.2005.

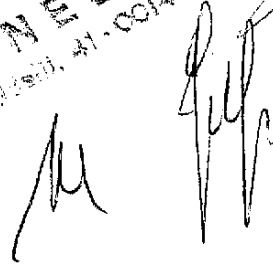
Luciano...

Passaggio di livello

La lavoratrice ed il lavoratore promossi al livello superiore hanno diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello: qualora la lavoratrice o il lavoratore percepiscano, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterranno la relativa eccedenza come assegno <ad personam> non assorbibile.



UNIBA
Via S. Salvo, 41 - 00146



Retribuzione mensile nazionale conglobata

I minimi retributivi mensili conglobati nazionali sono quelli contenuti nella seguente Tabella A:

Tabella A

Livello	Retribuzioni al 01/05/2004	Retribuzioni al 01/12/2004	Retribuzioni al 01/09/2005
Q	1.466,48	1.491,15	1.530,48
1°	1.379,19	1.402,39	1.439,38
2°	1.300,63	1.322,51	1.357,39
3° S	1.204,64	1.224,87	1.257,18
3°	1.160,96	1.180,49	1.211,63
4° S	1.099,88	1.118,36	1.147,86
4°	1.064,94	1.082,86	1.111,42
5° S	1.047,49	1.065,10	1.093,20
5°	1.021,30	1.038,48	1.065,87
6° S	995,11	1.011,85	1.038,54
6°	968,92	985,22	1.011,21
7°	899,09	914,21	938,33

Norma transitoria n.1

Ai dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione dell' accordo di rinnovo, con la mensilità del mese di giugno 2004 verrà corrisposta una somma <una tantum> relativa al periodo 1.1.2002 fino al 31.12.2003. I valori lordi di cui alla presente norma transitoria sono quelli contenuti nella seguente Tabella B:

Tabella B

Livello	Una Tantum
Q	775,23
1°	730,24
2°	681,40
3° S	652,09
3°	631,97
4° S	600,00
4°	581,65
5° S	571,58
5°	556,49
6° S	541,69
6°	529,85
7°	491,96

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Dai predetti importi dovranno essere dedotte le somme eventualmente erogate a tutto il 31/12/2003 a titolo di Indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.).

Le erogazioni di cui alla Tabella B saranno corrisposte a tutti i dipendenti in servizio alla data di firma del presente accordo e saranno rapportate al periodo ed alla percentuale di servizio prestato

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

nel biennio 01/01/2002 – 31/12/2003. A questo fine, non verranno considerate le frazioni di mese pari o inferiori a 15 giorni, mentre quelle superiori a 15 giorni verranno considerate come mese intero.

Norma transitoria n.2

Con la mensilità del mese di settembre 2004, verrà corrisposta una erogazione salariale a titolo di compensazione forfetaria omnicomprensiva per il periodo 01/01/2004 – 30/04/2004 che comprende anche, per il periodo considerato, tutti gli effetti diretti ed indiretti sugli istituti di legge e di contratto. I valori lordi di cui alla presente norma transitoria sono quelli contenuti nella seguente Tabella C:

Tabella C

Livello	Una Tantum
Q	282,66
1°	265,84
2°	250,69
3° S	232,19
3°	223,77
4° S	212,00
4°	205,26
5° S	201,90
5°	196,85
6° S	191,80
6°	186,76
7°	173,30

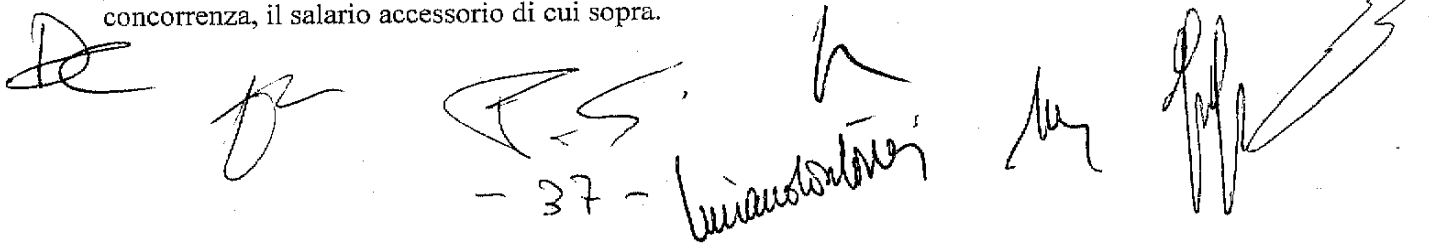
Dai predetti importi dovranno essere dedotte le somme eventualmente erogate dal 01/01/2004 al 30/04/2004 a titolo di Indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.).

Le erogazioni di cui alla Tabella C saranno corrisposte a tutti i dipendenti in servizio alla data di firma del presente accordo e saranno rapportate al periodo ed alla percentuale di servizio prestato nel periodo 01/01/2004 – 30/04/2004. A questo fine, non vengono considerate le frazioni di mese pari o inferiori a 15 giorni, mentre quelle superiori a 15 giorni verranno considerate come mese intero.

Resta inteso che qualora il dipendente che ha maturato il diritto per le erogazioni di cui alla tabella C dovesse cessare dal servizio, l'ente è obbligato alla corresponsione dell'importo dovuto contestualmente alla liquidazione delle altre spettanze.

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

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



Premio di frequenza. Gli educatori inseriti nei corsi regionali di riqualificazione per il conseguimento del titolo di Educatore Professionale, avranno diritto per tutta la durata del corso ad un premio frequenza mensile di importo pari alla differenza esistente tra i livelli terzo e terzo super.



UNION
Viale F. Baldelli, 41 - 00146 ROMA



Leonor...



Art. 49
Orario di lavoro

UNEB
Viale F. Baldelli, 41 - 00146

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

All'atto della definizione e/o introduzione e di sostanziali innovazioni dei sistemi di orario di lavoro, l'articolazione degli stessi sarà discussa a livello di Istituzione con le rappresentanze sindacali e/o le OO.SS. di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L. al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con le necessità dei lavoratori e di garantire l'effettivo godimento del riposo settimanale.

L'orario di cui sopra è 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 alle peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento 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 normale riferito al primo comma.

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

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

Possono essere concordate al livello di Istituzione durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore settimanali con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale; in tal caso il periodo massimo entro il quale realizzare l'orario normale di lavoro medio è di dodici mesi.

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

Le quattro festività abolite di cui alla Legge 5/3/1977 n. 54 ed al D.P.R. 28/1/1985 n. 792 sono state assorbite nel normale orario di lavoro di cui al presente articolo.

Riposo giornaliero

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero di undici ore ogni ventiquattro ore.

Riduzione di orario

Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto ad un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a otto giornate lavorative annue, convenzionalmente assimilate a 51,33 ore, comprensive della festività del 4 novembre, del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 9 dell'art. 6 del

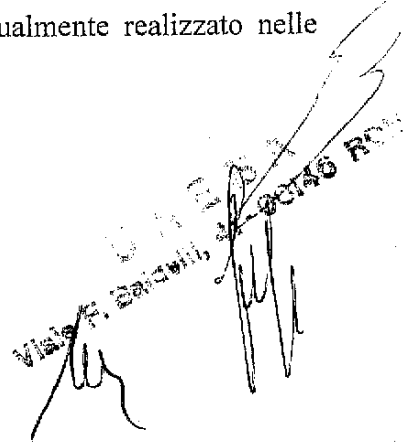
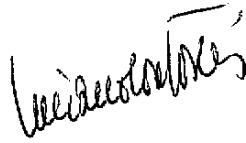
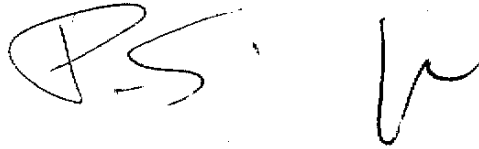
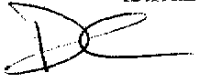
CCNL UNEBA 20.9.1991 e da quanto previsto al comma 4 dell'articolo 49 (Riduzione di orario) del CCNL UNEBA 18.4.2000.

A partire dall'1.1.2004 alle lavoratrici ed ai lavoratori spetterà una ulteriore giornata di permesso, assimilata convenzionalmente a 6,33 ore

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

Qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite, le giornate residue potranno essere accantonate nella <Banca-Ore> di cui all' art.64 del presente CCNL.

Nota a verbale: Non si darà luogo a recuperi per quanto eventualmente realizzato nelle istituzioni nel periodo 2002-2003 sulla base del precedente CCNL.



Stamp: CCNL UNEBA 20.9.1991
Viale F. Sciucchi, 4 - 00186 ROMA

Art.51
Lavoro straordinario

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 sono le seguenti:

- | | |
|---------------------|-----|
| a) diurno | 25% |
| b) notturno | 40% |
| c) festivo diurno | 50% |
| d) festivo-notturno | 60% |

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art 41 viene divisa per 164.

Il lavoro straordinario sarà retribuito secondo quanto indicato dal presente articolo.

Su richiesta del dipendente potrà essere compensato con riposo sostitutivo da accantonare nella <Banca-ore> di cui all' art.64; fatta salva la corresponsione della sola maggiorazione prevista all'articolo seguente.

Art. 52
Lavoro ordinario notturno e festivo

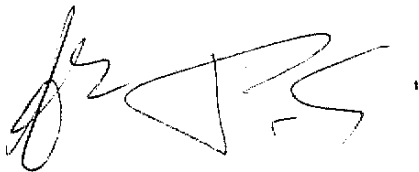
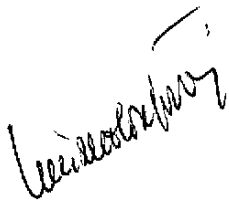
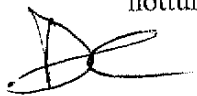
In aggiunta alla normale retribuzione spettante alla dipendente ed al dipendente, competono le seguenti maggiorazioni:

- | | |
|--|-----|
| a) Servizio ordinario notturno in turno | 20% |
| b) Servizio ordinario notturno non programmato | 25% |
| c) Servizio ordinario domenicale e/o festivo | 15% |
| d) Servizio ordinario festivo-notturno | 25% |

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro.

E' considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6; esso non potrà superare le otto ore in media in un periodo di riferimento di due settimane.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro ordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art 41 viene divisa per 164.



Art. 53
Festività nazionali e infrasettimanali

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.41.

I lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate avranno diritto ad un corrispondente accantonamento che potrà confluire nella <Banca - Ore> di cui all' art.64.

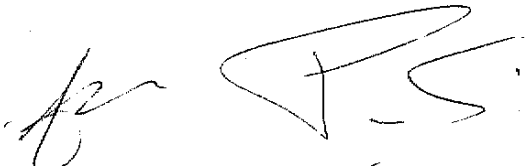
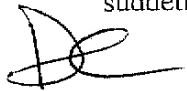
Nel caso che le esigenze di servizio non permettano il predetto accantonamento, l'Amministrazione sarà tenuta al pagamento, in aggiunta alla normale retribuzione, delle ore lavorate maggiorate sulla base di quanto previsto dall'art. 51 lettera c).

In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica, il. aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto alle lavoratrici ed ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione di cui all'art. 41.

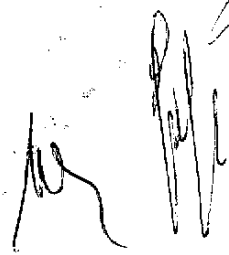
In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale non domenicale la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto all' accantonamento in <Banca Ore> di cui all' art.64 di un giorno di riposo retribuito.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con altra festività di cui sopra, sarà concordata altra festività sostitutiva.

Le parti convengono che nelle Istituzioni e nelle unità operative in cui sono adottate articolazioni annuali dell'orario di lavoro ai sensi dell'art.49 quarto comma, che contemplino nel monte ore di riposo anche le festività di cui sopra, le lavoratrici ed i lavoratori non avranno 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 52 lett. c).



Luciano...



Art. 55
Reperibilità

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

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

■ **Reperibilità esterna.**

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore siano reperibili al di fuori della struttura, detta reperibilità esterna:

1. potrà avere una durata massima individuale di 96 ore mensili e non potrà essere svolto per più di 8 volte nel mese.
2. darà diritto ad un compenso orario non inferiore a € 1,00 e non superiore a € 2,00

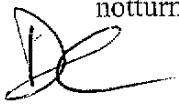
E' demandata alla contrattazione regionale, in relazione alle caratteristiche tecnico-organizzative delle strutture, la individuazione dei servizi, il trattamento economico e i periodi di reperibilità esterna.

■ **Reperibilità interna.**

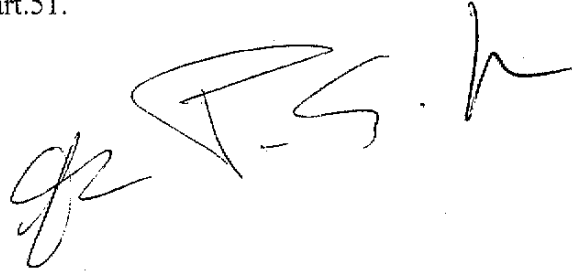
Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore sia reperibile nelle ore notturne all'interno della struttura, per detta reperibilità interna:

1. al lavoratore ed alla lavoratrice è data la possibilità di dormire.
2. detta reperibilità è retribuita nella misura fissa di € 20,66 per notte in aggiunta alla normale retribuzione mensile.
3. detta reperibilità interna andrà programmata tra la Direzione ed i lavoratori interessati e la relativa prestazione va contenuta, di norma, entro 10 volte al mese, salvo casi particolari connessi alle dimensioni della struttura ed alla sua organizzazione (es. comunità alloggio, gruppi-famiglia, ecc.).



Le parti convengono che detto istituto non costituisce orario di lavoro e non è sostitutivo del lavoro notturno laddove previsto; pertanto qualora la lavoratrice o il lavoratore fossero chiamati ad intervenire in reperibilità, le ore di servizio prestate saranno retribuite come lavoro straordinario notturno, ai sensi dell'art.51.



lavoratrice;



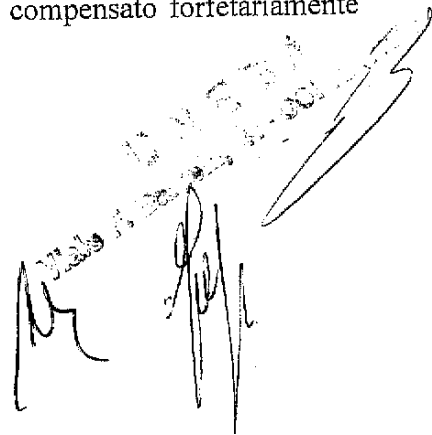
VIABE
Via F. Testi, 41-001



Art.56
Richiamo in servizio

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

Nel caso in cui la prestazione richiesta abbia luogo, il richiamo sarà compensato forfetariamente con € 6,00. La prestazione darà luogo a quanto previsto dall'art.51.



Leccia/Roberto

**Art. 64
Banca Ore**

Nella Banca Ore verranno accumulate l'accantonamento e/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. 49, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie di cui all'art. 51, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale di cui all'art. 53 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 che andranno detratti dalla Banca-Ore.

Le Istituzioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi ad anni precedenti 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UNEBA
Via F. Baldelli, 4/00146 ROMA
[Handwritten signature]

Art. 68
Ritardi ed assenze

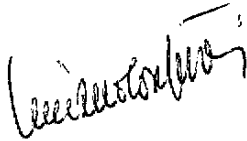
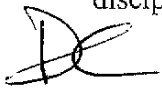
Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti al rispetto dell'orario di lavoro.

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

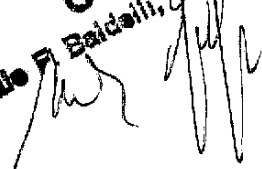
Nel caso del ritardo, la mancata giustificazione o la recidiva per la terza volta nell'anno solare daranno luogo, oltre alla trattenuta, anche ai provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 69.

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

Nel caso di assenza non preavvertita e/o non giustificata, saranno applicati i provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 69.



UNEBBA
Viale F. Balzani, 41 - 00146 ROMA



Art. 69
Provvedimenti disciplinari

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

- a) biasimo inflitto verbalmente;
- b) biasimo inflitto per iscritto;
- c) multa sino a tre ore di normale retribuzione;
- d) sospensione sino a tre giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

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

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

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

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

- a) rissa o vie di fatto sul lavoro;
- b) assenza ingiustificata oltre il 4° giorno o per tre volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UNEBA
Viale F. Battelli, 41 - 00146 Roma

- c) recidiva in una qualsiasi mancanza di pari gravità che abbia dato luogo a due sospensioni nel corso dell'anno;
- d) furto;
- e) danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di impianti o di materiale della Istituzione;
- f) atto implicate dolo o colpa grave con danno dell'Istituzione;
- g) alterazioni dolose dei sistemi di controllo di presenza della Istituzione;
- h) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi danni alle persone o alle cose;
- i) insubordinazione grave verso i superiori;
- j) violazione delle norme in materia di armi;
- k) abbandono del posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione del lavoro o di ordini ricevuti che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti;
- l) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- m) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- n) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione.

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

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

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

Sospensione cautelare

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

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

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

Art. 74

Commissione paritetica nazionale e regionale

E' istituita in Roma presso l'Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale (UNEBA), la Commissione paritetica nazionale che dovrà esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali. A detta Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le Associazioni stipulanti il presente contratto o le organizzazioni locali facenti capo alle predette Associazioni nazionali stipulanti.

Della Commissione paritetica nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente contratto. In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni.

Entro sei mesi dalla firma del Contratto, le parti - su indicazione della Commissione paritetica - stipuleranno un accordo per la definizione delle procedure di conciliazione ed arbitrato.

In ogni regione i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Commissioni paritetiche regionali aventi il compito di :

- a) esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione relative ad accordi regionali o di Istituzione;
- b) definire l'applicazione del CCNL nelle strutture dove vengono applicati altri contratti facendo riferimento ai protocolli di cui all'art. 1 del presente CCNL;
- c) con riferimento alla Legge 108/1990 assumere i compiti di commissione di arbitrato di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articoli contrattuali.

UNEBA
Viale F. Baldelli, 41 - 00146 ROMA

Allegato 2

Protocollo di regolamentazione per la prima applicazione del presente CCNL nelle Istituzioni in cui sono vigenti altri CCNL.

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

L'applicazione di detti protocolli nelle singole istituzioni avverrà attraverso accordi attuativi con le rispettive federazioni interessate di CGIL - CISL - UIL e le rappresentanze aziendali aventi l'obiettivo di garantire, nei confronti del personale in servizio, gli eventuali diritti acquisiti ed il mantenimento delle eventuali condizioni di miglior favore.

In carenza di protocollo di 2° livello che definisca le modalità ed i criteri per la trasformazione contrattuale, l'accordo applicativo aziendale si ispirerà ai seguenti criteri.

Inquadramento

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

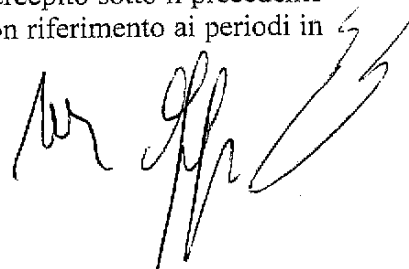
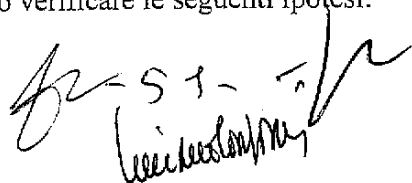
Trattamento economico

Sulla base dell'inquadramento attribuito, per ciascuna lavoratrice o lavoratore verrà effettuata la comparazione tra il precedente trattamento retributivo omnicomprensivo su base annua derivante dal precedente contratto ed il nuovo trattamento annuo derivante dal presente contratto. Saranno escluse dalla comparazione le eventuali somme collegate all' anzianità di servizio, salvo quanto successivamente precisato al punto <Scatti di anzianità>, nonché i superminimi o assegni <ad personam> qualora esistenti.

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

I trattamenti presi in considerazione sono quelli in atto al momento della stipula dell' accordo di trasformazione contrattuale in sede aziendale. Tuttavia, allo scopo di tener conto delle diverse durate contrattuali, ed al fine di garantire a ciascuna lavoratrice o lavoratore un trattamento economico complessivamente non inferiore a quello che essi avrebbero percepito sotto il precedente regime contrattuale, il raffronto di cui al primo comma verrà effettuato con riferimento ai periodi in cui sono scaglionati eventuali aumenti ancora da maturare.

Nella comparazione si potranno verificare le seguenti ipotesi:



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

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

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

In questo caso, in aggiunta alle tabelle retributive Uneba in vigore al momento dell'accordo, verrà erogata la differenza in quote mensili (quattordicesimi) a titolo di superminimo <ad personam>.

Scatti di anzianità

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

Il lavoratore a cui si applica il nuovo regime contrattuale UNEBA manterrà l'importo in cifra degli aumenti maturati nel regime contrattuale di provenienza. Detto importo verrà tradotto in numero di aumenti d'anzianità (e/o frazioni di aumento) dividendo l'importo stesso per la misura dello scatto di anzianità UNEBA corrispondente al livello d'inquadramento. Le eventuali frazioni di scatto verranno corrisposte con l'ultimo scatto.

Orario di lavoro

Qualora il precedente orario contrattuale fosse inferiore a 38 ore settimanali, il personale in forza alla data dell'accordo manterrà il precedente orario di lavoro settimanale.

Nella comparazione dell'orario di lavoro deve tenersi conto anche delle riduzioni di orario previste dall'art... del CCNL Uneba.

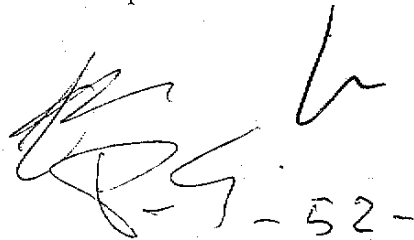
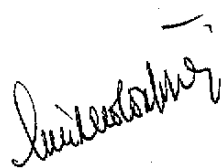
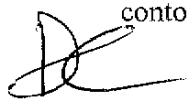
Sulla base di intese al livello aziendale, in relazione alle peculiari specificità del servizio, potrà essere concordato per tutti un orario di lavoro di 38 ore settimanali, fermo restando che la differenza delle ore su base annuale verrà compensata con una somma equivalente alle maggiori ore di lavoro che risulteranno prestate rispetto al precedente contratto, ovvero accantonata nella <Banca Ore> di cui al CCNL Uneba.

Ferie

Qualora il contratto in atto prevedesse un numero di giorni di ferie annuali superiore a 26, ai lavoratori in forza alla data della stipula dell'accordo di prima applicazione verranno mantenute <ad personam> le giornate di ferie in più.

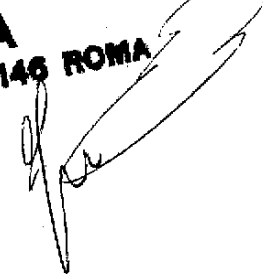
Altri istituti contrattuali

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



- 52 -

UNEBA
Viale F. Beldelli, 41 - 00146 ROMA



CCNL UNEBA 2002 - 2005

SI OCNERMA CHE GLI ARTICOLI MODIFICATI O AGGIUNTI SONO:

- Art. 1 Sfera di applicazione
- Art. 2 Decorrenza e durata
- Art. 3 Condizioni di miglior favore
- Art. 4 Diritto di informazione e confronto tra le parti
- Art. 5 Struttura della contrattazione
- Art. 6 Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali
- Art. 7 Ente bilaterale
- Art. 11 Permessi per cariche sindacali
- Art. 12 Trattenute associative
- Art. 15 Assunzione
- Art. 16 Periodo di prova
- Art. 17 Assunzione a tempo determinato
- Art. 18 Contratto di formazione-lavoro
- Art. 18/1 Contratto di inserimento e reinserimento
- Art. 19 Lavoro temporaneo Somministrazione di lavoro a tempo determinato
- Art. 20 Apprendistato
- ~~Art. 20/1 Lavoro ripartito~~
- Art. 21 Percentuali di ammissibilità
- Art. 22 Lavoro a tempo parziale
- Art. 27 Divise e indumenti di servizio
- Art. 29 Donazione Sangue e/o midollo
- Art. 35 Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale
- Art. 36 Classificazione del personale
- Art. 39 Passaggio di livello
- Art. 42 Stipendio base mensile nazionale
- ~~Art. 47 Scatti di anzianità~~
- ~~Art. 48 Uso della mensa e dell'alloggio~~
- Art. 49 Orario di lavoro
- Art. 51 Lavoro straordinario
- Art. 52 Lavoro ordinario notturno e festivo
- Art. 53 Festività nazionali e infrasettimanali
- Art. 55 Reperibilità
- Art. 56/1 Richiamo in servizio
- Art. 60 Tutela della maternità e della paternità
- Art. 62 Permessi retribuiti per gravi familiari e per genitori con figli portatori di handicap
- Art. 64 Banca Ore
- Art. 68 Ritardi ed assenze
- Art. 69 Provvedimenti disciplinari
- ~~Art. 71 Licenziamento individuale~~
- Art. 74 Commissione paritetica nazionale e regionale

ALL. -2 PROTOCOLLO PRIMA APPLICAZIONE

Roma li, 22/5/2004

UNEBA.

FP-CAL Dario Cavali / Forza Unica
Colombo Giuliano 53 - Milano
Francesco

Le OO.SS. provvederanno a sciogliere la riserva dopo aver effettuato la consultazione dei lavoratori entro il 10.07.2004.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 27 maggio 2004

UNEBA

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
Maurizio
Dante
Francis

FP-CGIL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

FISASCAT - CISL

[Handwritten signature]

UILTUCS - UIL

[Handwritten signature]