

**Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente, quadri, dirigenti e ricercatori, delle aziende e delle organizzazioni operanti nel comparto socio-sanitario-assistenziale-educativo e delle imprese sociali nel settore pubblico e privato, sotto qualsiasi forma giuridica costituite compresa la forma cooperativa, nonché di tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza**

Periodo di validità dal 01 Febbraio 2020 al 31 Gennaio 2023

Il giorno 01 Febbraio 2020 in Roma presso la sede di Unimpresa, Via Pietro Cavallini, 24 -Roma- a conclusione delle trattative avviate il 19 Dicembre 2019 e dei successivi incontri, si sono riunite le sotto indicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

**UNIMPRESA, Unione Nazionale di Imprese**, rappresentata dal Direttore Generale Mariagrazia Lupo Albore con sede legale e direzione generale in Roma alla via Pietro Cavallini n. 24 codice fiscale 90024240633,

**UNIMPRESA, Federazione Nazionale Sanità e Welfare**- con sede legale in Roma alla via Pietro Cavallini n. 24, rappresentata dal Segretario Nazionale Fortunato Giuseppe codice fiscale 97887350581;

**UNIMPRESA, Federazione Nazionale Opere Sociali**- con sede legale in Roma alla via Pietro Cavallini n. 24, rappresentata dal Presidente Nazionale Antonio Parisi codice fiscale 95064670631;

**E**

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

**CONF.A.I.L. – Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro**, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38 – C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Confederale Dott. Antonio Forcella;

è stato stipulato il presente C.C.N.L. di lavoro per il personale dipendente, quadri, dirigenti e ricercatori, delle aziende e delle organizzazioni operanti nel comparto socio-sanitario-assistenziale-educativo e delle imprese sociali nel settore pubblico e privato, sotto qualsiasi forma giuridica costituite compresa la forma cooperativa, nonché di tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza. L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.


Letto, confermato e sottoscritto  
Roma, 01 febbraio 2020



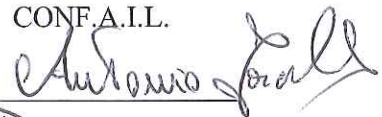
Unimpresa Opere Sociali  
**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
IL PRESIDENTE



Unimpresa Sanità e Welfare  
**UNIMPRESA**  
**SANITÀ E WELFARE**  
IL PRESIDENTE



CONF.A.I.L.



## INDICE

### **Titolo I – VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

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

### **TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

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

### **TITOLO III – COSTITUZIONE ED ATTIVAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

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

### **TITOLO IV – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO – NORMA DI RINVIO**

- Art. 18 – Mobilità interna
- Art. 19 – patrocinio legale del dipendente per atti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio
- Art. 20 – Ritiro patente
- Art. 21 – Rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 22 – Rapporti di lavoro a tempo determinato
- Art. 23 – Apprendistato
- Art. 24 – Esclusione dalle quote di riserva
- Art. 25 – Orario di lavoro
- Art. 26 – Riposo settimanale
- Art. 27 – Festività
- Art. 28 – Ferie
- Art. 29 – Diritto allo studio
- Art. 30 – Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale
- Art. 31 - ECM (Educazione continua in medicina)

### **TITOTLO V – NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI**

- Art. 32 – Permessi e recuperi
- Art. 33 – Permessi straordinari
- Art. 34 – Ritardi e assenze
- Art. 35 – Doveri del personale
- Art. 36 – Provvedimenti disciplinari

### **TITOLO VI – MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO**

- Art. 37 – Assenze per malattia, infortunio e maternità
- Art. 38 – assenza prolungata di malattia

UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE



Art. 39 – Tutela della salute ed ambiente di lavoro

#### **TITOLO VII – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Art. 40 – Il sistema di classificazione del personale

Art. 41 – Quadri

Art. 42 – Declaratoria delle posizioni economiche

Art. 43 – Disciplina categorie dei Quadri

Art. 44 – Ricercatori e Professionisti dipendenti, dipendenti ad alto contenuto tecnologico-professionale

Art. 45 – Quadri di direzione

Art. 46 – Accesso alla qualifica di Quadro di direzione

Art. 47 – Tutela

Art. 48 – Deroga alla norma di inquadramento del personale neoassunto

Art. 49 – Passaggio di posizione, di categoria, norma di qualificazione e progressione professionale

Art. 50 – Norma transitoria per la classificazione del personale

#### **TITOLO VIII - RETRIBUZIONI**

Art. 51 – Posizioni economiche

Art. 52 – Paga giornaliera e oraria

Art. 53 – Reperibilità

Art. 54 – Lavoro supplementare/straordinario: ordinario, festivo, notturno

Art. 55 – Banca delle ore

Art. 56 – Indennità per servizio notturno e festivo

Art. 57 – Assegni familiari o aggiunta di famiglia

Art. 58 – Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

Art. 59 – Tredicesima mensilità

Art. 60 – Abiti di servizio

Art. 61 – Missioni e trasferte

#### **TITOLO IX – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 62 – Preavviso

Art. 63 – Cessazione del rapporto di lavoro

Art. 64 – Trattamento di fine rapporto

#### **TITOLO X – DIRITTI SINDACALI**

Art. 65 – Rappresentanze sindacali

Art. 66 – Assemblea

Art. 67 – Permessi per cariche sindacali

Art. 68 – Contributi sindacali

Art. 69 – Conciliazioni in sede sindacale

Art. 70 – Contributi di assistenza contrattuale per Confintesa

Art. 71 – Contributi di assistenza contrattuale per Unimpresa

Art. 72 – Norma di rinvio

#### **TITOLO XI – ARCHIVIO CONTRATTI E NORME FINALI**

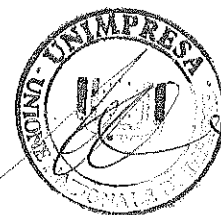
Art. 73 – Esclusività di stampa – archivio contratti

Art. 74 – Fondo interprofessionale per la formazione continua

Art. 75 – Assistenza Sanitaria integrativa

Art. 76 – Fondo aiuti e solidarietà.

UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE



UNIMPRESA  
SANITA' E WELFARE  
PRESIDENTE

**Allegato 1 – Regolamento per l'assistenza domiciliare;**

**Allegato 2 – Schema di attività formativa**

**NOTA CONGIUNTA**

Nella sfera di applicazione del presente contratto rientrano gli accordi sindacali sottoscritti dalle parti in materia di:

1. Accordo interconfederale in materia di Rappresentanza del 17/10/2019;
2. Accordo interconfederale in materia di Rappresentanza del 23/10/2019;
3. Accordo interconfederale sulle relazioni sindacali;
4. Accordo interconfederale in materia di apprendistato Artt. 43 e 45 Decreto legislativo 81/2015;
5. Accordo interconfederale per l'attuazione del disposto del Decreto legislativo n. 81 del 9/4/2008 e sue successive modificazioni ed integrazioni;
6. Accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni industriali;
7. Protocollo d'intesa per la costituzione delle RSU dei dipendenti;
8. Accordo interconfederale per la disciplina del contratto di fornitura di lavoro temporaneo ex art. 11 comma 4 della Legge 24/6/1997 n. 196;
9. Accordo interconfederale per la disciplina dei minimi contrattuali conglobati nelle tabelle economiche dei CCNL già sottoscritti da Unimpresa e Confail;
10. Accordo interconfederale per la disciplina dei contributi per il finanziamento degli Enti Bilaterali Nazionale costituiti da Unimpresa e Confail;
11. Accordo interconfederale per l'individuazione degli istituti contrattuali per l'erogazione dei premi di produttività nei CCNL sottoscritti da Unimpresa e Confail;
12. Accordo interconfederale per la disciplina del lavoro autonomo non imprenditoriale "Lavoro agile" ai sensi del capo II art. 18 della legge n. 81 del 22 maggio 2017.

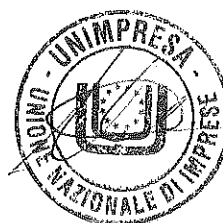
**TITOLO I**  
**VALIDITÀ ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

**Articolo 1**  
**Ambito di applicazione**

1. Il presente C.C.N.L., regola i rapporti di lavoro del personale dipendente delle diverse realtà operanti nell'ambito del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e delle imprese sociali.
2. Inoltre, il presente contratto si applica a tutti i dipendenti di associazioni organizzate, fondazioni e a tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza sempre operanti nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo. Per iniziative operanti nel settore socio-sanitario le parti intendono riferirsi a quelli rientranti

Pagina 4 di 55

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



nell'area del DPCM 29 novembre 2001 allegato C e successive modificazioni e integrazioni. Per associazioni ed enti organizzati si intendono i seguenti soggetti:

- Enti e congregazioni religiose, Enti ecclesiastici civilmente riconosciuti, organismi diocesani, fondazioni, associazioni con o senza personalità giuridica;
  - Cooperative, Privati;
  - Federazioni o consorzi tra i soggetti sopra descritti.
3. Oltre la parte normativa esso disciplina il trattamento economico e deve essere indistintamente applicato a tutto il personale dipendente.

## **Articolo 2**

### **Disposizioni generali**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato, nonché allo Statuto dei diritti dei lavoratori, in quanto applicabili.
2. I lavoratori debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dall'organizzazione da cui dipendono, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

## **Articolo 3**

### **Inscindibilità delle norme contrattuali**

1. Le norme del presente contratto devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.
2. Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

## **Articolo 4**

### **Condizioni di miglior favore**

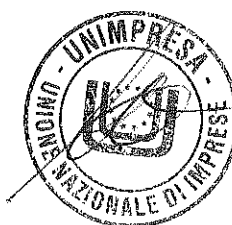
1. Per il personale dipendente, in forza alla data di decorrenza del presente C.C.N.L. sono fatte salve ad esaurimento e ad personam le condizioni normo-economiche di miglior favore in atto già in essere.
2. A tal fine in sede di confronto fra le parti, a livello di singola Organizzazione, di cui all'articolo 7, verranno definite le necessarie modalità di raccordo tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente C.C.N.L.
3. I contratti territoriali e/o aziendali non possono derogare alle norme del presente contratto.

## **Articolo 5**

### **Decorrenza e durata del Contratto nazionale.**

1. Il presente contratto, ha durata triennale, dal 01 Febbraio 2020 al 31 Gennaio 2023, e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga fatta disdetta da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata A.R., tre mesi prima della scadenza.
2. Il presente CCNL, di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, si individuerà un

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

Le Organizzazioni firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa aderenti, in un contesto di riconosciute libertà associative.

Il presente CCNL, inoltre, si muove nelle logiche dettate dall'Unione Europea e finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro.

Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario nonché un'essenziale funzione negoziate nell'ambito del dialogo sociale.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali firmatarie, affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziate nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL e nello specifico al successivo articolo 39, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

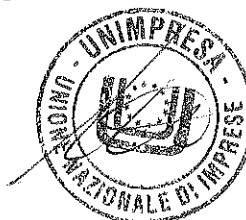
## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Articolo 6**

#### **Diritto di informazione e confronto tra le parti**

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

**UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA  
SANITA' E WELFARE  
IL PRESIDENTE**

2. È istituito l'Ente bilaterale EBIN.PMI dalle parti firmatarie il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Le sedi di informazione e confronto sono:

A) Livello nazionale

Quella che si esplica all'interno dell'Ente bilaterale EBIN.PMI.

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

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

B) Livello territoriale

Nella sede bilaterale qualora istituita apposita sezione provinciale e/o regionale.

Entro l'anno solare, su richiesta di una delle parti, esse si incontreranno a livello regionale e/o provinciale in particolare per:

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

C) Livello di Organizzazione

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

**Articolo 7**  
**Contrattazione**  
**Premessa**

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le varie ed ulteriori soluzioni introdotte, ha esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

Pagina 7 di 55

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**





- di livello nazionale;
- di livello aziendale.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà certamente positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare innanzitutto la disciplina del rapporto di lavoro. Le Parti ribadiscono, infine, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali, affinché una parte non trascurabile degli utili d'impresa venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le parti, perciò, si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

1. Le Parti ritengono anche che, per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale il secondo livello di contrattazione, soprattutto aziendale. In essa si individua la necessità di incrementare e rendere strutturale quelle misure volte ad incentivare, in termini di riduzione delle tasse e dei contributi, collegandoli agli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività qualità, efficienza ed efficacia per migliorare la competitività dell'impresa. La contrattazione di cui al presente C.C.N.L. si suddivide in due livelli:

- nazionale;
- decentrata: Regionale, Provinciale, Aziendale o di Organizzazione in alternativa tra loro.

2. Sono titolari della contrattazione di secondo livello le R.S.U. o laddove non presenti, le R.S.A. e comunque le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, secondo quanto previsto dagli accordi interconfederali sopra citati. Le R.S.U. sono elette con riferimento al regolamento definito in base all'accordo interconfederale. Le parti stabiliscono che per le elezioni delle RSU si costituisca in tutte le realtà lavorative uno specifico "collegio per i Quadri" con elettorato attivo e passivo degli appartenenti alle categorie dei quadri dei ricercatori e dei professionisti dipendenti.

3. Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale le seguenti tematiche:

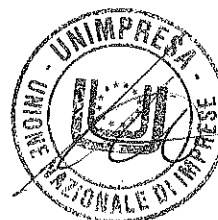
- validità ed ambito di applicazione del contratto;
- relazioni sindacali;
- diritti sindacali;
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
- norme comportamentali e disciplinari;
- ordinamento professionale;
- orario di lavoro;
- permessi, aspettative e congedi;
- formazione professionale;
-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

Le Parti si danno atto di promuovere i Contratti Collettivi Aziendali al fine di migliorare le condizioni e il rapporto vita/lavoro del lavoratore e della qualità produttiva aziendale. A tal proposito le Parti promuovono, a livello aziendale, accordi collettivi che tengano conto delle dinamiche del Premio di Risultato, del Welfare Aziendale e degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione di II livello.

La contrattazione aziendale riguarderà materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dalla contrattazione nazionale.

Alla contrattazione aziendale sono, pertanto, demandate le seguenti materie:

UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE



UNIMPRESA  
SANITA' E WELFARE  
IL PRESIDENTE



- a) determinazione annuale dell'entità economica del "Premio di Risultato" che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Gli indicatori assunti a riferimento, saranno presi a livello territoriale con specifico riferimento delle imprese del settore anche in considerazione al Welfare Aziendale; ovvero;
- b) rimborsi spese, ticket restaurant e indennità simili;
- c) determinazione degli importi economici del personale;
- d) articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno;
- e) piano ferie;
- f) approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 10.9.2003 n. 276 e dagli art. 43 e 45 del D.lgs. 81/2015;
- g) programmi per la formazione e l'aggiornamento del personale;
- h) innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
- i) casistiche che, nel contratto part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20;
- j) gestione dello stato di crisi aziendale;
- k) quattordicesima per quanto attiene i dipendenti;
- l) istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

Gestione del trattamento di fine rapporto attraverso adesione a Fondi speciali costituiti dalle Parti contraenti nella direzione della costituzione di una previdenza complementare.

Stipula di polizza integrativa sanitaria anche su scala nazionale riguardante i singoli dipendenti e nucleo familiare di appartenenza in caso di particolari emergenze. Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

Nell'arco di vigenza del presente CCNL, la negoziazione aziendale dovrà svolgersi conformemente alla seguente procedura:

- la richiesta di stipula della contrattazione aziendale potrà essere presentata dopo il deposito, indicato dal Ministero del lavoro, del presente CCNL;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative; in caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

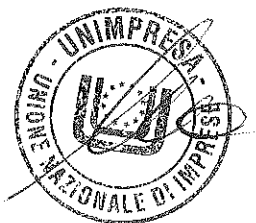
## Articolo 8

### Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

1. In ottemperanza a quanto previsto dalla legge n.146 del 12.6.90 e successive modificazioni e integrazioni, le parti individuano in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo le seguenti tipologie di servizi essenziali, convenendo che a livello di Organizzazione, nell'ambito del rapporto tra le parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa: le prestazioni medico-sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica ivi compreso il trasporto infermi e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare, o al servizio di onoranze funebri, e

Pagina 9 di 55

**UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE**

**UNIMPRESA  
SANITA' E WELFARE  
IL PRESIDENTE**



comunque servizi istituzionali e/o dovuti in forza di Leggi o accordi che considerano la non sospensibilità del servizio. A seguito delle modifiche introdotte dalla Legge 83/2000, le parti si impegnano alla sottoscrizione di apposito accordo per la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.

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

### **Articolo 9** **Pari opportunità**

1. Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge 125/91 è costituito a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna composto da almeno un componente designato dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di componenti in rappresentanza della parte datoriale, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente; possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.
2. La parte datoriale assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno della loro attività; le finalità del Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento e gli stessi opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal Comitato nazionale per le Pari Opportunità tra uomo e donna da istituire entro sei mesi dalla data della stipula del presente C.C.N.L. L'Ente bilaterale potrà finanziare specifici progetti istituiti a livello di singola organizzazione, o locale, o nazionale.

### **Articolo 10** **Attività di volontariato**

1. I lavoratori facenti parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'Articolo 6 della legge 11 agosto 1991 n. 266 ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, compatibilmente con le esigenze di servizio ed ai sensi dell'Articolo 17 della stessa legge, di tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente CCNL.
2. In sede di Organizzazione dei lavori, nell'ambito del rapporto tra le parti, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire agli interessati di svolgere attività di volontariato.
3. In caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi n. 266/91 e 49/87.

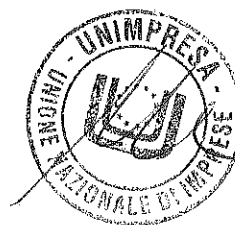
## **TITOLO III** **COSTITUZIONE ED ATTIVAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Articolo 11** **Assunzione di personale**

1. L'assunzione di personale deve essere effettuata con l'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di lavoro di diritto privato e certificata dall'Ente Bilaterale.

Pagina 10 di 55

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA**  
**SANITA' E WELFARE**  
**IL PRESIDENTE**

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

## **Articolo 12** **Documenti di assunzione**

1. All'atto dell'assunzione il candidato è tenuto a presentare i seguenti documenti o autocertificare laddove previsto:
  - il libretto di lavoro o documento equipollente
  - codice fiscale
  - carta d'identità o documento equipollente
  - certificato di sana e robusta costituzione fisica
  - libretto sanitario ove richiesto a norma di legge
  - titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente ecc.) in relazione alla qualifica
  - qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa
  - certificato penale di data non anteriore a tre mesi.
2. Il candidato è altresì tenuto a presentare certificato di residenza datato non anteriore a tre mesi, deve comunicare l'eventuale domicilio nonché tutti gli eventuali successivi spostamenti di residenza e di domicilio.

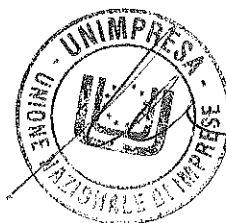
## **Articolo 13** **Visite mediche**

1. Prima dell'assunzione in servizio il datore di lavoro potrà accertare l'idoneità fisica del futuro dipendente e sottoporlo a visita medica da parte di sanitari di fiducia o da organi sanitari pubblici, con spese a carico del datore di lavoro.
2. Successivamente all'assunzione il lavoratore sarà sottoposto ad eventuali ulteriori accertamenti come da normativa vigente a carico del datore di lavoro.

## **Articolo 14** **Periodo di prova**

1. L'assunzione in servizio del candidato avviene dopo un periodo di prova non superiore a tre mesi per l'inquadramento fino alla categoria B ed a sei mesi per gli inquadramenti superiori.
2. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.
3. In tal caso, ovvero alla fine dello stesso, al dipendente spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto nonché ai ratei di ferie, della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.
4. Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella fissata contrattualmente per l'inquadramento stabilito per il dipendente interessato.

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**  

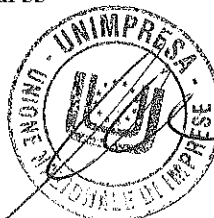
5. Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.
6. Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta dello stesso, il dipendente si intenderà confermato in servizio a tempo indeterminato.

### **Articolo 15**

#### **Mansioni e variazioni temporanee delle stesse**

1. Il dipendente ha diritto all'esercizio delle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti.
2. Il dipendente, purché in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti in sede di Organizzazione del lavoro, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica del dipendente medesimo.
3. Al dipendente chiamato a svolgere mansioni inerenti una categoria superiore a quella di appartenenza, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della sua applicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza fra la prima posizione economica della categoria superiore e la prima posizione economica della categoria di inquadramento, nonché delle differenze afferenti i restanti istituti contrattuali economici.
4. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il dipendente oltre al diritto al trattamento economico corrispondente alla attività svolta, l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi che debbono risultare da atto scritto.
5. In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015 e alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita, facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.
6. Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.
7. Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente CCNL, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



## **Articolo 16**

### **Cumulo delle mansioni**

1. Ai dipendenti che sono assegnati alla esplicazione di più mansioni di diverse categorie deve essere attribuito, ai sensi dell'articolo precedente, il trattamento economico ed eventualmente la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che questa ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo.
2. In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita, dovrà essere corrisposta al lavoratore la differenza fra la prima posizione economica della categoria superiore e la prima posizione economica della categoria di inquadramento.
3. La situazione di cumulo di mansioni potrà essere valutata in sede di Organizzazione del lavoro ai fini della progressione orizzontale.

## **Articolo 17**

### **Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica**

1. Quando le competenti autorità sanitarie riconoscano il dipendente fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti il proprio inquadramento, la parte datoriale - dietro richiesta del dipendente e nel rispetto delle proprie facoltà - esperirà ogni utile tentativo per il suo recupero in funzioni diverse da quelle proprie dell'inquadramento ricoperto. Ove esista in organico la possibilità, si potrà ricorrere anche ad una modifica dell'inquadramento in relazione alla copertura dei posti vacanti, comunque compatibili con le capacità residuali del dipendente fermo restando che da quel momento le dinamiche salariali seguiranno le norme previste dal nuovo inquadramento.

## **TITOLO IV**

### **SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO - NORMA DI RINVIO**

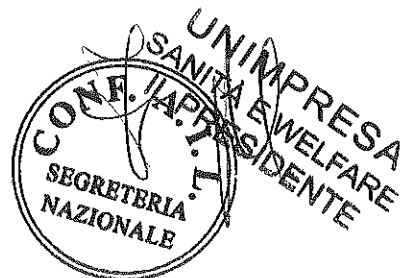
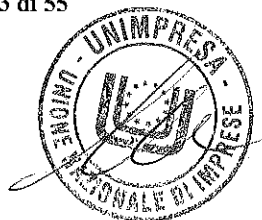
Con riferimento alla Legge n. 184 del 10 dicembre 2014 e dei successivi decreti legislativi di attuazione le parti concordano sull'opportunità di rinviare a specifici incontri la stesura della disciplina applicativa degli istituti normativi previsti dai citati provvedimenti legislativi, non ancora normati dal presente contratto.

## **Articolo 18**

### **Mobilità interna**

1. L'istituto della mobilità concerne solo l'utilizzazione temporanea del personale, in presidi, servizi, uffici di pertinenza dell'azienda in strutture diverse dalla sede di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo della singola azienda, e non soggetto ai vincoli di cui all'articolo 13 della legge 300/70, l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi di pertinenza della Sezione cui originariamente è stato assegnato il dipendente.
2. L'istituto della mobilità che comporta l'utilizzazione anche temporanea del personale in strutture di pertinenza dell'azienda, diverse dalla sede di assegnazione, sarà utilizzato dall'azienda in relazione alle esigenze di servizio, nel rispetto della legge 20.5.1970 n.300 articolo 13, secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali.

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



## Articolo 19

### Patrocinio legale del dipendente per atti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio

1. L'azienda nella tutela dei propri diritti ed interessi ove avvenga l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti d'ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del dipendente che comporti l'adozione di provvedimenti disciplinari o risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.
2. L'azienda potrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

## Articolo 20

### Ritiro patente

1. Il dipendente assunto come autista al quale, per motivi che non comportano il licenziamento senza preavviso, sia ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.
2. L'autista in questo periodo, potrà essere adibito, previo accordo tra le parti in sede locale, ove ve ne sia la possibilità, ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.
3. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destinasse, si darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso sarà corrisposta all'autista l'indennità d'anzianità ed altre eventualmente spettanti secondo il trattamento economico percepito al tempo del ritiro della patente stessa.

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

## Articolo 21

### Rapporti di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale, verticale, o misto, ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della forza lavoro in rapporto all'attività dell'azienda;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali dei dipendenti, ferme restando le esigenze di servizio.
- il rapporto a tempo parziale sarà applicato nelle singole associazioni secondo i seguenti principi:
  1. volontarietà di entrambe le parti;
  2. in caso di assunzione del personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza, per le medesime mansioni o mansioni similari, nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

L'azienda risponderà entro trenta giorni alle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. L'eventuale risposta negativa, su richiesta del lavoratore, dovrà essere comunicata anche alle Rappresentanze Sindacali.

I dipendenti interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione entro quindici giorni dalla richiesta ricevuta.

Inoltre il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato come segue:

A. nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

- 1) l'eventuale periodo di prova;
- 2) l'orario settimanale e la sua ripartizione, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno;
- 3) la qualifica assegnata.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a dodici ore.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del dipendente ad operare su più ubicazioni ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva ed organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai Km 10 sulla base di criteri definiti dalla contrattazione a livello di Organizzazione. Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto, la parte datoriale, in relazione alle esigenze tecnico produttive, ricercheranno, dandone comunicazione alle rappresentanze sindacali, soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale part-time.

- B. È ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale del dipendente assunto con contratto part-time e comunque secondo la legislazione vigente, l'eventuale, motivato rifiuto, non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
- C. La retribuzione delle ore supplementari è maggiorata del 27%, in via forfetaria. Tale percentuale d'incremento è comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima e TFR.
- D. Previo consenso del dipendente, concesso in forma scritta, su richiesta alla presenza di un rappresentante sindacale aziendale, a fronte di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, si possono applicare clausole flessibili che prevedano, con un preavviso di due giorni lavorativi, una diversa collocazione temporale della prestazione. Al lavoratore viene garantita una maggiorazione dell'8% di ogni ora cui viene modificata la collocazione rispetto a quella originaria.
- E. Previo consenso scritto del dipendente, con le medesime procedure di cui sopra, è consentita la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto. Anche in questo caso le ore soggette a variazione subiranno la rivalutazione di cui sopra.
- F. Il dipendente che abbia manifestato la propria adesione a clausole elastiche e/o flessibili potrà denunciare il relativo patto per motivi famigliari o per esigenze collegate all'instaurarsi di un ulteriore rapporto di lavoro, trascorsi almeno 12 mesi dalla data del patto medesimo.
- G. Previo accordo con il dipendente, la variazione con carattere di continuità dell'orario settimanale, di cui alla lettera di assunzione, dovrà essere comunicata per iscritto al dipendente interessato e contestualmente alle rappresentanze sindacali unitarie, all'Ente bilaterale ed all'Ispettorato del Lavoro.



- H. Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle ore prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione o dalla comunicazione di cui al punto B) che precede.
- I. La retribuzione oraria si ottiene come stabilito all'art. 51;
- J. I corrispondenti trattamenti economici relativi all'indennità di fine rapporto, alla 13° mensilità, ai compensi stabiliti dagli accordi integrativi, alle ferie e alle festività troveranno applicazione proporzionale alle ore lavorate.

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Il trattamento di malattia ed infortunio e quello relativo alle lavoratrici madri e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge sarà garantito in proporzione alla durata della prestazione di cui ai punti A) e G) che precedono.

I ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.

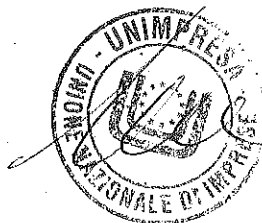
L'utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue modalità di attuazione saranno argomento di informazione e confronto tra le parti a livello di Organizzazione in particolar modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.

## Articolo 22

### Rapporti di lavoro a tempo determinato

1. In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione (art. 1) del presente contratto, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, è consentita, in tutti i casi ammessi dal D.lgs. n. 368/2001 e ss.mm.ii..
2. La certificazione di tali rapporti di lavoro avverrà a cura dell'Ente Bilaterale.
3. La durata del contratto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
4. A titolo esemplificativo si indicano, in relazione alle particolari esigenze delle organizzazioni ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, le seguenti ipotesi:
  - a) per garantire le indispensabili necessità del servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie. Per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali delle organizzazioni anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;
  - b) per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, psicopedagogia, assistenziale, di protezione civile e di solidarietà internazionale, anche in collaborazione con Aziende ospedaliere, ASL, comuni, province, regioni, ministeri, ed altri enti pubblici o privati ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;
  - c) per sostituzioni di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'azienda;
  - d) in caso d'assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso d'impugnativa di licenziamento da parte del dipendente sino alla definizione del giudizio;
  - e) per sostituzione del dipendente assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare ecc.).

UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE



UNIMPRESA  
SANITARIA WELFARE  
IL PRESIDENTE

5. I contratti a termine stipulati al di fuori delle suddette casistiche non potranno superare il 25% del personale assunto a tempo indeterminato. Nelle Organizzazioni aziendali che occupano fino a sette dipendenti a tempo indeterminato potrà comunque essere effettuata l'assunzione di due lavoratori a tempo determinato.
6. Resta confermato che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico, previste dalle norme convenzionali.

### **Articolo 23** **Apprendistato**

Il contratto di apprendistato è certificato dall'Ente bilaterale.

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia, e all'accordo in materia di apprendistato artt. 43 e 45 Dl. 81/2005 sottoscritto tra le parti. Per quanto non espressamente contemplato dalle disposizioni normative, valgono le norme previste dal presente articolo contrattuale o, in carenza, quelle relative al personale assunto a tempo indeterminato.

Le parti, con la presente regolamentazione, decidono di dare ingresso alle nuove tipologie di contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione, professionalizzante ed apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, di cui agli artt. 49 e 50 del D.lgs. n. 276 del 2003 nonché dagli artt. 43 e 45 Dl 81/2005.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni di età.

Questo tipo di apprendistato ha una durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, per l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali rinvenibili nei livelli da 1 a 10 del presente CCNL.

Agli stessi limiti di età soggiace il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In caso di possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le maestranze assunte con le due tipologie di apprendistato non potranno superare, complessivamente, il 100% delle maestranze specializzate presso il datore di lavoro ovvero, in mancanza di tali maestranze, gli apprendisti non potranno comunque superare il numero di tre unità in rapporto al complessivo organico dell'Azienda.

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

livelli 1-2-3-4-5: durata 32 mesi;

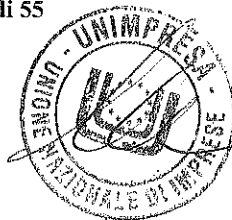
livelli 6-7-8-9-10: durata 40 mesi;

I profili della formazione e la determinazione del monte ore annuale ad essa destinato nel periodo di esecuzione del contratto saranno determinate dalle leggi regionali, adottate in conformità delle disposizioni legislative vigenti in materia.

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica.

Il trattamento dell'apprendista viene fissato sulla base del minimo contrattuale della retribuzione base previsto per livello, secondo le percentuali della seguente tabella:

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA**  
**WELFARE**  
**IL PRESIDENTE**

Livelli 1-2-3-4-5		Retribuzione	
32 mesi		Primi 20 mesi	Dal 21° mese
		90%	95%
Livelli 6-7-8-9-10			
40 mesi		Primi 28 mesi	Dal 29° mese
		90%	95%

In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 50% della normale retribuzione.

L'apprendista minorenni o maggiorenne, nel caso di sottoposizione ad attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al D.lgs. n. 81/2008, deve essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente.

L'apprendista maggiorenne, addetto ad attività non richiedenti la predetta sorveglianza, è soggetto alla sola visita sanitaria preventiva, tesa ad accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere.

L'apprendista è soggetto ad un periodo di prova della durata di due mesi.

Durante lo svolgimento del periodo di prova il rapporto può essere risolto senza preavviso da entrambe le parti. Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative.

L'orario di lavoro, per gli apprendisti maggiorenni, corrisponde a quello fissato per il personale assunto a tempo indeterminato. Per gli apprendisti minorenni, trova applicazione il limite giornaliero di 8 ore nonché quello settimanale di 40 ore. Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

La regolamentazione dei profili formativi e del monte ore annuale di formazione dell'apprendista sarà quella prevista dalle leggi regionali che interverranno in materia. La formazione del lavoratore con contratto di apprendistato potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale.

La formazione dell'apprendista all'interno dell'Azienda è di norma seguita compatibilmente con la regolamentazione di cui al punto che precede, da un tutor, con competenze e formazione adeguate, che cura il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

Salvo diversa disciplina da parte della normativa regionale, al termine del periodo di formazione, il datore di lavoro rilascia un attestato sulle competenze professionali acquisite dal lavoratore, consegnandone copia a quest'ultimo ed alla struttura pubblica competente in materia di servizi all'impiego.

In ogni caso, la formazione svolta è registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, in conformità delle disposizioni legislative vigenti, nell'apposito libretto formativo.

Il rapporto di apprendistato si estingue, perfezionandosi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con la scadenza dei termini di cui alla tabella di cui sopra. Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice Civile.

La disciplina dell'apprendistato sarà operativa nelle singole regioni immediatamente dopo l'approvazione delle leggi regionali in materia.

Le parti, convengono di costituire un'apposita Commissione per attuare il monitoraggio delle esperienze formative realizzate a livello aziendale.

**Articolo 24**  
**Esclusione dalle quote di riserva**

1. Ai sensi del secondo comma dell'Art. 25 legge 23 luglio 1991, n. 223, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:
  - le assunzioni dei dipendenti cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli dal D a quadro nonché i profili professionali di autista dei mezzi di soccorso e di soccorritore.

Sono comunque esclusi i dipendenti assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

2. I dipendenti assunti tra le categorie riservatarie previste dal quinto comma, dell'Art. 25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'Art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

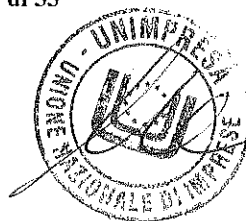
**Articolo 25**  
**Orario di lavoro**

1. Per tutti i dipendenti l'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 38 ore, da articolare di norma su sei giorni, e laddove la programmazione operativa dell'Organizzazione del lavoro lo consenta, anche su cinque giorni.
2. L'orario di lavoro e la relativa distribuzione è fissato dall'Organizzazione del lavoro con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, d'intesa con le rappresentanze sindacali.
3. Potranno essere definiti con le modalità di cui al comma precedente, i criteri per l'adozione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali per attività pianificate e programmabili, nel limite di ulteriori 10 (dieci) ore sull'orario settimanale, per un massimo di 120 (centoventi) ore nell'arco di 4 (quattro) mesi.
4. La totale compensazione delle ore eccedenti l'orario settimanale dovrà essere operata nell'arco dei dodici mesi successivi.

**Articolo 26**  
**Riposo settimanale**

1. Tutti i dipendenti hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente coincide con la domenica.
2. Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la prestazione sarà retribuita secondo quanto previsto dal successivo articolo 50.
3. Il riposo settimanale è irrinunciabile. In caso di operatori turnisti, è considerata di riposo la giornata successiva a quella dello smonto dal turno.

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA**  
**WELFARE**  
**SANITA'**  
**IL PRESIDENTE**

## Articolo 27

### Festività

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

Capodanno	01 gennaio
Epifania	6 gennaio
Anniversario della Liberazione	25 aprile
Lunedì di Pasqua	
Festa del Lavoro	01 maggio
Festa della Repubblica	2 giugno
Assunzione della Madonna	15 agosto
Ognissanti	1 novembre
Immacolata Concezione	8 dicembre
Natale	25 dicembre
S. Stefano	26 dicembre
Santo Patrono	

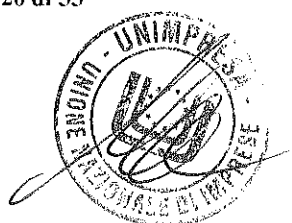
2. In occasione delle suddette festività decorre a favore del dipendente la normale retribuzione di cui al successivo articolo 50.
3. I dipendenti che, per ragioni inerenti al servizio dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dalla azienda, sentito l'interessato, fermo restando il diritto all'indennità prevista dall'articolo 51, mantenendo comunque la normale retribuzione per la festività.
4. Qualora per eccezionali motivi di servizio il termine di trenta giorni non potesse essere rispettato, si procede alla liquidazione della giornata di lavoro calcolata ai sensi del successivo articolo 51.
5. In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui al precedente articolo 27 il dipendente ha diritto alla liquidazione di una ulteriore giornata di lavoro calcolata ai sensi del successivo articolo 51.

## Articolo 28

### Ferie

1. I dipendenti hanno diritto ad un periodo di ferie di centonovanta ore lavorative retribuite per anno solare.
2. In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo articolo 50.
3. Al dipendente che non abbia compiuto un anno intero di servizio, spetta per ogni mese di servizio prestato 1/12 (un dodicesimo) del periodo feriale allo stesso spettante di cui al primo comma del presente articolo.
4. In sostituzione delle festività sopprese il dipendente ha inoltre diritto a ulteriori 26 (ventisei) ore di permessi retribuiti da fruirsi entro l'anno solare.
5. L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta interrompe il decorso delle ferie.

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**

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

## **Articolo 29**

### **Diritto allo studio**

1. I dipendenti studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere ammessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami; sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.
2. I dipendenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame.
3. Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).
4. I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
5. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 (centocinquanta) ore annue individuali retribuite.
6. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.
7. Nel rispetto delle quote e percentuali suddette il diritto in questione è riferito anche alla partecipazione a corsi finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative ai soggetti socialmente svantaggiati definiti anche con il concorso delle OO.SS.

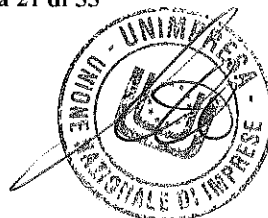
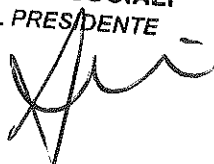
## **Articolo 30**

### **Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale**

I programmi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale e la fornitura di specifici progetti saranno demandati all'Ente bilaterale.

1. Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.
2. A tale scopo i dipendenti, nella misura massima annua del 10% del personale in servizio, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 150 (centocinquanta) ore annue; ove l'Organizzazione, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.
3. In sede di confronto a livello di Organizzazione verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

**UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA  
SANTA EMILIA  
IL PRESIDENTE**

4. Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.
5. In tale ambito le parti potranno altresì definire, con il supporto dell'Ente bilaterale, idonei processi formativi prevedendo anche la possibilità del superamento dei tetti indicati.
6. I dipendenti che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla direzione dell'Organizzazione il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.
7. Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

### **Articolo 31.**

#### **ECM (Educazione continua in medicina)**

Oltre a quanto previsto nell'articolo precedente in materia di formazione, con il presente contratto si recepiscono le novità introdotte ai sensi dell'art. 16 quater del D.lgs. n. 502/1992 e successive modificazioni, dalle indicazioni del Ministero della Salute, dalle intese assunte in Conferenza Stato-Regioni e dagli obiettivi di salute previsti dal Piano Sanitario Nazionale e recepiti nei singoli Piani Sanitari Regionali, che prevedono la formazione continua del personale sanitario quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.

Al riguardo le parti concorderanno in contrattazione decentrata aziendale criteri e modalità di applicazione.

In materia sono fatti salvi, in ogni caso, accordi aziendali di miglior favore.

Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

Al fine di ottimizzare le risorse disponibili, per favorire la formazione continua a tutto il personale sanitario e, comunque, la formazione in genere a tutto il personale, sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito possibilmente aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

La formazione, inoltre, deve essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

### **TITOLO V**

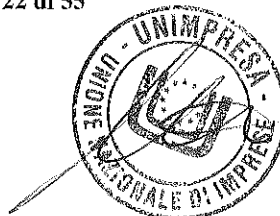
#### **NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI**

### **Articolo 32**

#### **Permessi e recuperi**

1. Al dipendente possono essere concessi, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di trentasei ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti di cui al presente CCNL.
2. Entro i due mesi successivi a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

**UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA  
SANITA' E BENEFARE  
IL PRESIDENTE**

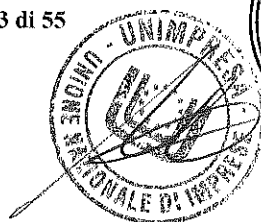


3. Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'azienda provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

### **Articolo 33** **Permessi straordinari**

1. Al dipendente che abbia superato il periodo di prova spettano permessi straordinari retribuiti nei seguenti casi:
- Per matrimonio, giorni 15 consecutivi di calendario a partire dal giorno successivo al giorno del matrimonio.
  - Per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse.
  - In caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei suoceri, dei genitori del convivente, dei figli e dei fratelli, spetta al dipendente un permesso limitatamente a tre giorni.
  - Il dipendente donatore di sangue e/o di sangue midollare ha diritto ai permessi secondo la normativa vigente.
  - Il dipendente che intervenga in protezione civile in caso di calamità ha diritto ai benefici secondo le indicazioni e nelle forme previste dalla normativa vigente.
  - Per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali secondo le norme di legge.
  - Per gravi e documentate ragioni il dipendente può chiedere e l'amministrazione può concedere nell'anno un periodo di permesso straordinario anch'esso retribuito, non superiore a cinque giorni.
  - Per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente
  - Per i casi previsti dalla Legge 104/92 e successive modificazioni; tali permessi devono essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di norma almeno 7 giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere o meno concessi compatibilmente con le esigenze dell'azienda, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge
  - Alle dipendenti in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, ai sensi degli Artt. 4 e 5 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, compete il 100% dell'intera retribuzione.
  - Per tutto quanto non richiamato si rinvia espressamente alla legge L.53/2000.
2. Potranno altresì essere concessi permessi non retribuiti al dipendente che ne faccia richiesta, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, nei seguenti casi:
- In caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi n. 266/91 e 49/87.
3. In caso di interruzione dal lavoro per chiamata alle armi, servizio militare o per servizio civile, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione della azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio può essere considerato dimissionario.

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA**  
**UNIONE NAZIONALE**  
**IL PRESIDENTE**

#### **Articolo 34** **Ritardi ed assenze**

1. Il dipendente deve osservare il proprio orario di lavoro, secondo le modalità in uso presso l'Azienda.
2. I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso.
3. Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro all'Ufficio o alle persone a tanto preposte; devono essere immediatamente giustificate e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.
4. L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni lavorativi consecutivi, è considerata mancanza gravissima.

#### **Articolo 35** **Doveri del personale**

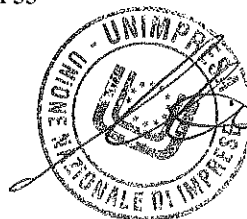
1. In relazione alle particolari esigenze del servizio prestato, il dipendente deve improntare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione degli altri, ispirandosi al principio di solidarietà umana, subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità del suo lavoro.
2. Egli deve rispettare l'impostazione, l'idealità, i valori e la fisionomia propria dell'Azienda ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dalla direzione secondo la struttura organizzativa interna oltre ad osservare in modo corretto i propri doveri.
3. Sono obblighi del dipendente:
  - usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e nell'interesse dell'utenza;
  - osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dai superiori in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro;
  - osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale, collettiva e dell'igiene;
  - astenersi dal ricevere, promettere, indurre a ricevere alcun compenso, sotto qualsiasi forma, offerto loro o ad altri dipendenti dell'Azienda;
  - uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge.
4. È fatto divieto al dipendente assunto a tempo pieno di prestare attività retribuita in concorrenza con la struttura di appartenenza, anche in caso di sospensione cautelativa.
5. La prestazione di lavoro dipendente a carattere continuativo esplicata al di fuori del rapporto di lavoro è consentita ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

#### **Articolo 36** **Provvedimenti disciplinari**

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

Pagina 24 di 55

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**  

**UNIMPRESA**  
**SANITA' E BENEFARE**  
**IL PRESIDENTE**  


generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

2. Al riguardo si conviene che la contestazione disciplinare deve essere comunque inviata al dipendente non oltre 15 giorni lavorativi dal momento in cui l'ufficio preposto ha avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.
3. Si conviene che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dalla azienda oltre il termine di 30 giorni dalla presentazione della deduzione da parte del dipendente; il predetto termine si interrompe nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.
4. Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'organizzazione:
  - richiamo verbale;
  - richiamo scritto;
  - multa non superiore all'importo di 4 ore nella retribuzione;
  - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni.
5. Secondo la gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:
  - a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi del precedente articolo 33 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
  - b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
  - c) commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
  - d) non si attenga alle disposizioni impartite, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
  - e) ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dall'azienda;
  - f) compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenzemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
  - g) tenga un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti, il pubblico, i volontari, gli associati e gli altri dipendenti, compia atti o molestie che siano lesivi delle persone;
  - h) violi il segreto professionale e d'ufficio, non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Organizzazione aziendale;
  - i) compia in genere atti, sia all'esterno che all'interno dell'azienda, che possano arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine ed alla immagine della Organizzazione aziendale;
  - j) ometta di comunicare all'amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo di cui all'articolo 12 del presente accordo;
  - k) ponga in essere atti, comportamenti, molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale.
6. Nel rispetto delle normative vigenti e sempre che si configuri un notevole inadempimento è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:
  - A) nei punti previsti dal precedente comma qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
  - B) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;

**UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE**



- C) recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di tre anni dalla applicazione della prima sanzione;
  - D) assenze per simulata malattia;
  - E) introduzione sul posto di lavoro di persone estranee senza regolare permesso dell'Organizzazione aziendale;
  - F) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
  - G) alteri o falsifichi le registrazioni della presenza propria o di altri dipendenti;
  - H) per l'uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
  - I) per violazione del segreto professionale e di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti, all'Amministrazione o a terzi;
  - J) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
  - K) per svolgimento di attività continuativa e privata o comunque per conto di terzi, in violazione degli artt. 2104 e 2105 del codice civile;
  - L) per i casi di concorrenza sleale posta in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
  - M) accertamento di uso prolungato di sostanze stupefacenti e/o alcoliche che pregiudichi lo svolgimento delle proprie mansioni;
  - N) accertate molestie di carattere sessuale anche al di fuori dell'orario di lavoro;
  - O) per atti di libidine commessi nell'ambito della Organizzazione aziendale.
7. È facoltà dell'azienda provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento.
8. La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo ma non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione dei provvedimenti di cui ai commi 5 e 6.

## TITOLO VI MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

### Articolo 37 Assenze per malattia, infortunio e maternità

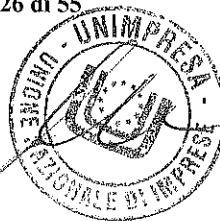
In caso di assenza per malattia ed infortunio il dipendente deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, l'azienda secondo le rispettive competenze e trasmettere l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data di rilascio.

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

Il datore di lavoro, è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia. Inoltre, se la malattia è indennizzata ed assistita dall'INPS, e l'infortunio dall'INAIL, o se non è indennizzata a causa del superamento dei 180 giorni nell'anno solare, solo in caso di assenza per non più di due episodi morbosi, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

- a) il 100% della retribuzione globale netta sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di tre anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso. Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve comunque essere superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA**  
**SANITÀ E WELFARE**  
**IL PRESIDENTE**



lavorato, a titolo di emolumenti, stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione della integrazione va corrisposta in base alle norme di legge.

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorché il lavoratore si assenti oltre il limite di diciotto mesi complessivi nell'arco di un triennio.

b) il 100% della retribuzione globale fino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL con conseguente obbligo del dipendente di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il dipendente avrebbe percepito al netto se avesse lavorato a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili.

c) non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Nel caso in cui l'infortunio o malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda a recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte a titolo di retribuzione e contributi subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

Le spese sostenute dalle singole aziende, aderenti a specifico programma dell'Ente bilaterale, in termini di integrazione contrattuale a quanto corrisposto dall'ente previdenziale o assicurativo, nei casi di malattia, infortunio sul lavoro e maternità, saranno rimborsate dall'Ente bilaterale.

Per i lavoratori affetti da TBC si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

### **Articolo 38**

#### **Assenza prolungata di malattia**

1. Superati i periodi di conservazione del posto previsti al precedente articolo e nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'azienda, compatibilmente con la struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito delle stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore.
2. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento.
3. Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Azienda può procedere alla risoluzione del rapporto.

### **Articolo 39**

#### **Tutela della salute ed ambiente di lavoro**

1. La tutela della salute e l'ambiente di lavoro, nonché la formazione sarà demandato all'Ente bilaterale.
2. In attuazione dei contenuti del Decreto Legislativo 81/2008 è istituita a livello di singola azienda la figura di rappresentante per la sicurezza per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.
3. Per l'espletamento delle funzioni del rappresentante per la sicurezza è riconosciuto uno specifico monte ore annuo retribuito di un'ora per addetto e comunque non oltre le 12 (dodici) ore annue.
4. Per il presente articolo si farà riferimento all'Accordo Confederale delle Parti e del disposto del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 e sue successive modificazioni e integrazioni.

5. Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) – “Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento” dell’Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell’R.L.S. anche in modalità E-Learning.

## TITOLO VII CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

### Articolo 40 Il sistema di classificazione del personale

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

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

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

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

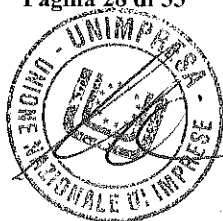
Le norme sull’inquadramento e classificazione del personale tendono al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, all’accrescimento dell’efficacia della gestione, alla realizzazione del benessere organizzativo, favorendo la motivazione del personale attraverso il riconoscimento delle professionalità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

Il sistema di classificazione del Personale è articolato in sei categorie denominate rispettivamente, A, B, C, D, Quadro, Quadro Direttivo, di seguito specificate nelle prestazioni lavorative funzionali.

CATEGORIA	FUNZIONE art. 2095 c.c.
“A”	Operatore Generico
“B”	Operatore Qualificato
“C”	Operatore Specializzato
“D”	Impiegato
“Quadro”	Quadro e Ricercatore
“Quadro Direttivo”	Quadro Direttivo e Professionista Dipendente

Ogni categoria è composta da 6 posizioni economiche. La corrispondenza delle posizioni economiche alle rispettive categorie è indicata all’articolo 51.

UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE



UNIMPRESA  
SANITA' E BENEFARE  
IL PRESIDENTE



## Articolo 41 Quadri

In aderenza a quanto previsto dalla L. 13 maggio 1985, n. 190, appartengono alla categoria "quadri" i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza nell'ambito delle strategie aziendali e che hanno poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione delle risorse in settori di particolare complessità.

Funzionalmente i quadri si articolano su due categorie.

Al Quadro verrà corrisposta, mensilmente, una indennità di funzione pari ad € 220,00 lordi per 13 mensilità.

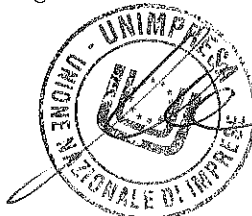
Al Quadro Direttivo, verrà corrisposta, mensilmente, una indennità di funzione pari ad € 300,00 lordi per 13 mensilità.

L'azienda è tenuta ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

## Articolo 42 Declaratoria delle posizioni economiche

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

CATEGORIA A – Operatore Generico		
<b>DECLARATORIA</b>		
Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono: <ul style="list-style-type: none"><li>capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici</li></ul> autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferite al corretto svolgimento della propria attività.		
<b>CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>Conoscenze di tipo operativo generale acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione</li><li>Contenuti di tipo ausiliario rispetto ai più ampi processi produttivi/amministrativi</li><li>Problematiche lavorative di tipo semplice</li><li>Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti</li></ul>		
<b>ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI</b>		
Lavoratore che provvede: <ul style="list-style-type: none"><li>Al trasporto di cose, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa.</li><li>attività di pulizie.</li><li>ad attività prevalentemente esecutive o di carattere manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.</li></ul>		
<b>QUALIFICHE</b>		
Area tecnica	Area amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"><li>Addetto pulizie</li><li>Operaio comune</li><li>Addetto al guardaroba</li><li>Addetto alla lavanderia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Fattorino</li><li>Telefonista</li></ul>	



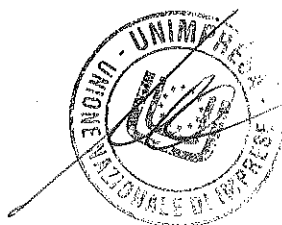
UNIMPRESA  
SANTA E WELFARE  
IL PRESIDENTE



• Addetto servizi ausiliari		
<b>CATEGORIA B - Operatore Qualificato</b>		
<b>DECLARATORIA</b>		
<p>Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoscenze minime teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati</li> <li>• Capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni</li> <li>• Autonomia esecutiva e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima</li> </ul>		
<b>CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoscenze operative qualificate ed un minimo grado di esperienza.</li> <li>• Contenuto di tipo operativo per il raggiungimento di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi</li> <li>• Sufficiente complessità di problemi da affrontare</li> <li>• Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale, oltre a relazioni di natura diretta con l'utenza</li> </ul>		
<b>ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI</b>		
<p>Lavoratore che provvede:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• al trasporto ed accompagnamento/assistenza di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa</li> <li>• alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa</li> <li>• ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti, arnesi di lavoro e macchinari semplici</li> </ul>		
<b>QUALIFICHE</b>		
Area tecnica	Area amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operaio qualificato</li> <li>• Ausiliario servizi funebri</li> <li>• Addetto servizi cimiteriali</li> <li>• Aiuto cuoco</li> <li>• Autista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centralinista con mansioni di segreteria</li> <li>• Commesso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausiliario trasporti socio-sanitari</li> <li>• Ausiliario socio-sanitario specializzato</li> <li>• Assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formato</li> <li>• Addetto ai servizi ausiliari veterinari</li> </ul>

<b>CATEGORIA C - Operatore Specializzato</b>
<b>DECLARATORIA</b>
<p>Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati</li> <li>• capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali</li> <li>• autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima</li> </ul>
<b>CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• buone conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza discreto</li> <li>• contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi</li> </ul>

UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE



UNIMPRESA  
SANITA' E WELFARE  
IL PRESIDENTE

- discreta complessità di problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili
- relazioni organizzative interne anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne anche con altre istituzioni di tipo indiretto e formale; relazioni di natura diretta con l'utenza

#### ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI

Lavoratore che provvede:

- al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna-ritiro e custodia della documentazione amministrativa nell'ambito di rapporti istituzionali
- alla ordinaria e straordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa
- ad attività esecutive e/o di carattere tecnico manuali e/o amministrative, ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro e macchinari semplici e complessi, ivi compreso l'utilizzo di elaboratori elettronici

#### QUALIFICHE

Area tecnica	Area amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operaio specializzato</li> <li>• Operatore tecnico di Centrale Operativa</li> <li>• Operatore specializzato di centrale operativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impiegato d'ordine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autista soccorritore</li> <li>• Autista accompagnatore</li> <li>• Autista con mansioni di operatore per servizi funebri;</li> <li>• Operatore servizi funebri</li> <li>• Operatore socio sanitario, (OSS)</li> <li>• Operatore tecnico addetto all'assistenza, (OTA)</li> <li>• Custode cimitero</li> <li>• Necroforo.</li> <li>• Operatore domiciliare dei servizi tutelari formato, comunque denominato (OSA, ADEST, ETC)</li> <li>• Infermiere generico</li> </ul>

#### CATEGORIA D - Impiegato

##### DECLARATORIA

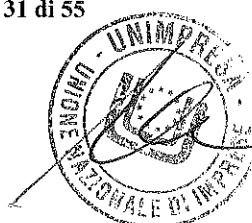
Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

##### CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'

- approfondite conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento
- contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi

UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE



UNIMPRESA  
SANITA' WELFARE  
IL PRESIDENTE

- media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili
- relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale

## ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI

### QUALIFICHE

Area tecnica	Area amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geometra</li> <li>• Responsabile tecnico di centrale operativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impiegato di concetto</li> <li>• Economo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infermiere</li> <li>• Terapista</li> <li>• Tecnico sanitario</li> <li>• Assistente sociale</li> <li>• Educatore professionale.</li> </ul>

## CATEGORIA Quadri e Ricercatori

### DECLARATORIA

Appartengono a questa categoria

13. dipendenti in posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative previste, dal modello organizzativo aziendale con funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta.
14. dipendenti che, svolgono funzioni di coordinamento generale dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro.
15. dipendenti con funzioni di rappresentanza del datore di lavoro, con responsabilità di coordinamento e organizzazione delle attività e del personale che svolge funzioni e compiti di rilievo.
16. ricercatori ad alto contenuto professionale, che svolgano la loro attività lavorativa nel campo della ricerca senza alcuna altra mansione e/o compito che lo colleghi in qualsiasi modo all'attività produttiva dell'impresa.

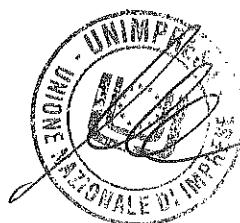
### CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'

- elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento
- contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi
- elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili
- relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complessa, e negoziale

### ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI

dipendente che provvede:

UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE



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

#### QUALIFICHE

Area tecnica	Area amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile unità operativa.</li> <li>• Ricercatore tecnico scientifico</li> <li>• Quadro Tecnico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile amministrativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociologo</li> <li>• Pedagogista</li> <li>• Psicologo</li> <li>• Medico</li> <li>• Ricercatore socio sanitario</li> <li>• Quadro Medico</li> </ul>

#### CATEGORIA Quadro Direttivo e Professionista Dipendente

##### DECLARATORIA

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

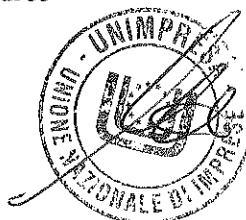
- di direzione e coordinamento
- di gestione e controllo di risorse umane
- autonomia di programmazione e proposte di progetti di respiro aziendale.
- dipendenti cui è conferita dall'impresa con dichiarazione formale ed esplicita la qualifica di Quadro di Direzione, svolge anche compiti di rappresentanza esterna.

##### CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'

- elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale
- contenuto di tipo direttivo con responsabilità di risultati relativi a processi produttivi / amministrativi globali dell'azienda o dell'unità strutturata chiamata a dirigere
- elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili
- relazioni organizzative interne ed esterne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale
- rappresentanza apicale presso gli organi istituzionali dell'intera struttura tecnica diretta.
- la programmazione e il raggiungimento degli obiettivi di cui sono responsabili, a proposito della scomposizione di ciascun obiettivo in fasi, al coordinamento delle risorse umane, ai carichi di lavoro e al rispetto dei tempi
- svolgimento di attività di coordinamento di una complessa unità organica con competenze professionali

UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE

*[Firma]*



UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE

che caratterizzino, in senso esclusivo, la validità del processo produttivo svolto		
<b>ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI</b>		
Dipendente che provvede:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ad organizzare le strutture a lui afferenti, a nominarne i responsabili della organizzazione del lavoro, a destinarne risorse umane e finanziarie</li> <li>• ad espletare compiti di direzione di figure ad alto contenuto specialistico professionale</li> <li>• ad espletare attività di progettazione e di organizzazione di ogni sistema informativo dell'ente</li> <li>• ad espletare attività di assistenza tecnica, di predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività politico – amministrativa.</li> </ul>		
<b>QUALIFICHE</b>		
Area tecnica	Area amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore tecnico.</li> <li>• Quadro Direttivo tecnico scientifico</li> <li>• Professionista Dipendente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore amministrativo</li> <li>• Professionista Dipendente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore sanitario.</li> <li>• Professionista Dipendente</li> <li>• Quadro Direttivo Sanitario</li> </ul>

### Articolo 43

#### Disciplina categorie dei quadri

##### 1 Orario di lavoro

A tali figure, come sopra individuate, si applica la disciplina legislativa sull'orario di lavoro prevista per il personale direttivo. Il rilevamento della presenza con mezzi meccanici, elettronici od altri è utile al solo scopo di verificare che il dipendente abbia in quella data effettuato ingresso ed uscita dalla azienda. La specificità e peculiarità del lavoro intellettuale svolto dal dipendente quadro pertanto non viene valutata sulla base delle ore di presenza effettuate ma su criteri di efficienza, redditività, e risultato.

Le parti potranno stabilire l'applicazione dell'orario annuo.

##### 2 Progressione qualifica di Quadro

In base all'art.6 della Legge n. 190/1985, nel caso di svolgimento delle mansioni di "quadro" da parte di lavoratori di livello inferiore che non sia avvenuta per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione della qualifica di "quadro" diventa definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi per l'accesso alla categoria E.

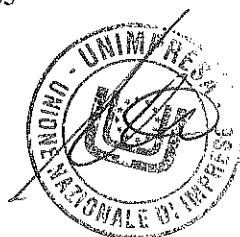
### Articolo 44

#### Ricercatori e Professionisti Dipendenti dipendenti ad alto contenuto tecnologico-professionale

Le Parti stipulanti intendono, con il presente titolo, definire un quadro generale normativo che consenta, al momento dell'entrata nell'ordinamento nazionale delle norme per l'assunzione di ricercatori stranieri e dei cittadini di paesi terzi, che rientrano nei requisiti relativi alle figure della direttiva sulle Carte Blu e di figure rientranti nei livelli 7 e 8 del quadro europeo delle qualifiche, di fornire subito alle imprese un primo strumento applicativo. Le Parti delegano all'Ente Bilaterale contrattuale la verifica che le norme qui introdotte siano compatibili con il provvedimento legislativo di recepimento della Direttiva Europea e la definizione di eventuali altre norme che si rendessero necessarie. Le Parti stabiliscono che le eventuali modifiche introdotte dall'Ente Bilaterale, ai sensi del comma precedente, saranno recepite nel testo contrattuale con procedura di concertazione fra le parti.

Pagina 34 di 55

**UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE**



Ai sensi del D.lgs. 17/2008, che ha recepito le norme europee, i ricercatori provenienti da paesi terzi, sono considerati a pari diritti dei lavoratori italiani. Le parti auspicano una celere attuazione di tutti i provvedimenti amministrativi.

#### **Articolo 45** **Quadro Direttivo**

Al fine di premiare e incoraggiare la permanenza nelle aziende dei lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura apicale denominata **Quadro Direttivo**. Tale figura rappresenta l'anello di raccordo tra il personale dipendente e l'azienda. Questa qualifica non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale ma dalla libera valutazione, effettuata dall'impresa, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'impresa.

#### **Articolo 46** **Accesso alla qualifica di Quadro Direttivo**

La qualifica di quadro di direzione è attribuita liberamente dall'impresa ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo. La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta inviando copia dell'atto all'Ente Bilaterale, unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali sono previsti la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo. In caso di non adesione alla previsione di cui al successivo articolo 15, la nomina sarà *subjudice* sino alla sua avvenuta certificazione da parte dell'Ente bilaterale che lo comunicherà, quale che sia l'esito del lodo, con raccomandata all'impresa e al quadro.

#### **Articolo 47** **Tutela**

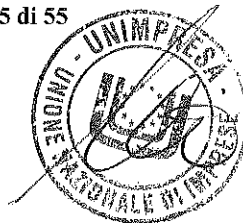
Tutte le forme di tutela, economica e normativa, di previdenza, assistenza e assicurazioni, previste dal presente contratto, si applicano ai dipendenti di funzione equipollente alle categorie di quadro e quadro direttivo del presente CCNL i cui contratti di lavoro siano o saranno stipulati da imprese aderenti ad Unimpresa e che richiamino espressamente l'adesione al presente contratto. In fase di prima applicazione le aziende che abbiano alle proprie dipendenze dipendenti inquadrati con altri CCNL, potranno sottoscrivere – di comune accordo con i dipendenti stessi – un atto di passaggio da diversa regolamentazione al presente CCNL.

#### **Articolo 48** **Deroga alla norma di inquadramento del personale neo assunto**

1. Salvo quanto disposto al successivo punto 2 il personale, al momento dell'assunzione, viene inquadrato nella prima posizione economica della categoria di inquadramento
2. I lavoratori con qualifica e/o mansioni indicate al presente punto, al momento dell'assunzione, sono inquadrati nella posizione economica di seguito indicata:

Pagina 35 di 55

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**  

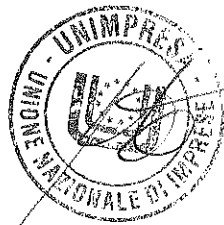
Autista soccorritore, Operatore tecnico di centrale operativa:  
O.S.S., Infermiere generico:  
Terapista, Assistente sociale, Tecnico sanitario,  
Educatore professionale Infermiere:

POSIZIONE C2  
POSIZIONE C3  
  
POSIZIONE D3

#### Articolo 49

##### Passaggio di posizione, di categoria, norma di qualificazione e progressione professionale

1. Il personale dipendente, ferme restando le dinamiche previste ai successivi punti 4 e 5 del presente articolo, potrà essere inquadrato nelle posizioni economiche superiori della medesima categoria, allorquando, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'azienda, sulla base di percorsi lavorativi, formativi o di addestramento individuati ai sensi dell'Articolo 7, comma 5, lettera d) del presente contratto o definiti dalle parti firmatarie del presente CCNL - con esclusione dei percorsi imposti obbligatoriamente da norme di legge - acquisisca attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua utilizzazione in mansioni lavorative più qualificate.
  2. Le parti si incontreranno con cadenza annuale, a livello decentrato, ove presenti, per dare concretezza a livello di azienda ai meccanismi migliorativi di cui al punto 1, con la sottoscrizione di specifici accordi.
  3. In caso di passaggio a posizione economica o categoria superiore, saranno assorbiti, fino a concorrenza, eventuali superminimi o indennità per mansioni superiori.  
L'elemento di reinquadramento contrattuale (ERC) riconosciuto al personale in forza alla data di rinnovo del presente CCNL, potrà essere assorbito in misura non superiore al 50% per ogni passaggio alla posizione economica superiore.
  4. A far data dalla firma del presente CCNL:
    - il personale inquadrato nelle categorie A, B, e C ha comunque diritto al passaggio automatico di posizione economica con le seguenti modalità:
      - passaggio dalla prima alla seconda posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere dodici mesi di permanenza nella prima posizione economica.
      - passaggio dalla seconda alla terza posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere ventiquattro mesi di permanenza nella seconda posizione economica.
      - passaggio dalla terza alla quarta posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere quarantotto mesi di permanenza nella terza posizione economica.
    - il personale inquadrato nella categoria D ha comunque diritto al passaggio automatico dalla prima alla seconda posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere ventiquattro mesi di permanenza nella prima posizione economica.
- Tutte le assenze, i congedi e le aspettative non retribuite non concorrono alla determinazione dei periodi indicati nei punti precedenti.
5. L'eventuale passaggio anticipato alle posizioni economiche superiori non anticipa la decorrenza del diritto ai passaggi automatici di cui al comma precedente.



UNIMPRESA  
SANITÀ E WELFARE  
IL PRESIDENTE



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

#### **Articolo 50**

#### **Norma transitoria per la classificazione del personale**

1. Fermo restando il complessivo aumento retributivo previsto per ogni livello riportato nella tabella indicata in calce al presente articolo, i dipendenti in forza alla data di stipula del presente CCNL verranno inquadrati, sulla base delle nuove categorie nella prima posizione economica utile a riassorbire la retribuzione tabellare in godimento, eventuali eccedenze saranno considerate assegno ad personam non riassorbibile.

### **TITOLO VIII RETRIBUZIONI**

#### **Articolo 51 Posizioni economiche**

- 1) La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta da:
- a) retribuzione come da posizione economica, retribuzione individuale, derivante da eventuali assegni ad personam ed eventuale istituto economico riferito ad anzianità;
  - b) tredicesima mensilità;
  - c) trattamento di fine rapporto;
- 2) Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare o le quote di aggiunta di famiglia equivalenti, ai sensi della Legge n. 153/88 e successive modificazioni e integrazioni.

Con decorrenza 01 Febbraio 2020 le retribuzioni lorde mensili, sono determinate nei seguenti importi:

**Valori espressi in euro**

Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	1317,24	1341,47	1365,70	1389,93	1414,16	1438,39
Categoria B	1447,18	1473,80	1500,42	1527,04	1553,66	1580,28
Categoria C	1619,16	1648,95	1678,74	1708,53	1738,32	1768,11
Categoria D	1838,91	1872,74	1906,57	1940,40	1974,23	2008,06
Categoria Quadro	2380,00	2423,79	2467,58	2511,37	2555,16	2598,95

<b>Categoria Quadro Direttivo</b>	2770,00	2820,96	2871,92	2922,88	2973,84	3024,80
-----------------------------------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

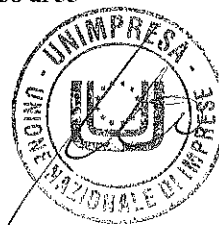
## **Articolo 52** **Paga giornaliera e oraria**

1. La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate componenti della retribuzione:
  - retribuzione come da quote economiche;
  - retribuzione individuale d'anzianità, assegno ad personam;
  - indennità per mansioni superiori.
2. L'importo della paga oraria, a regime, è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6,33. In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicita, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.
3. Nelle realtà con orario settimanale ordinario inferiore o superiore a quello definito dall'articolo 25, l'importo della paga oraria è determinato sulla base del coefficiente di riferimento.

## **Articolo 53** **Reperibilità**

1. La valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione della pronta disponibilità deve avvenire in sede locale, previa verifica con le Rappresentanze sindacali.
2. È caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.
3. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato mentre nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'articolo 27 del presente accordo, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
4. Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di € 3,73 per ogni ora.
5. Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.
6. L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può comunque avere durata inferiore alle 4 ore.
7. Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA**  
**SANITÀ E WELFARE**  
**IL PRESIDENTE**

**Articolo 54**  
**Lavoro supplementare/straordinario: ordinario, festivo, notturno**

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare le 150 ore annue individuali. Eventuale lavoro straordinario oltre le 150 e fino a 250 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze sindacali ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario non può essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

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

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

Il lavoro supplementare e quello straordinario saranno compensati da una quota oraria della retribuzione in atto di cui all'articolo 51 maggiorata del 20%.

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

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

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

Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'articolo 27 o nelle giornate programmate come riposo settimanale. Il lavoro supplementare e straordinario deve essere richiesto e/o espressamente autorizzato dall'Organizzazione aziendale.

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

**Articolo 55**  
**Banca delle ore**

1. È istituita la banca delle ore, attraverso l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario di cui all'articolo 54.
2. L'accantonamento, per le ore dalla cinquantunesima alla centocinquantesima, avverrà su formale richiesta del dipendente. La richiesta deve avvenire nel mese in cui si è svolta la prestazione di lavoro straordinario.
3. L'accantonamento delle ore di straordinario eccedenti le 150 (centocinquanta) avverrà in maniera automatica.
4. Le ore accantonate in banca ore resteranno a disposizione del dipendente per l'anno di maturazione e per quello successivo.
5. Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite dai dipendenti come permessi retribuiti individuali, anche a gruppi di minimo 4 ore, facendone richiesta con almeno quindici giorni di preavviso.
6. Le richieste saranno accolte compatibilmente con le esigenze dell'azienda purché, per lo stesso periodo temporale, non ne siano state presentate per un numero lavoratori superiori al 10% del personale in servizio o anche da un solo dipendente nelle realtà lavorative che occupano meno di 10 dipendenti.

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**

7. In caso di richieste eccedenti il suddetto limite del 10% vale il criterio cronologico della presentazione delle domande.
8. I dipendenti esclusi hanno diritto a ripresentare la loro richiesta per un periodo diverso.
9. Le ore richieste, e non godute per motivate esigenze organizzative, saranno pagate dalle aziende su richiesta del dipendente, solo nel caso in cui vengano opposti due rifiuti ad altrettante richieste formulate, rispettando i termini e il preavviso indicati.
10. Le parti firmatarie il presente CCNL si impegnano a verificare, dodici mesi dopo la stipula, l'effettivo andamento della banca delle ore.

#### **Articolo 56** **Indennità per servizio notturno e festivo**

Al personale dipendente spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di euro 6,05 lorde per ogni ora di servizio prestato nell'arco temporale compreso tra le ore 22.00 e le ore 06.00.  
Per il servizio di turno prestato in giorno festivo, compete una "indennità festiva" di euro 4,79 lorde per ogni ora di servizio prestato.

#### **Articolo 57** **Assegni familiari o aggiunta di famiglia**

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

#### **Articolo 58** **Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga**

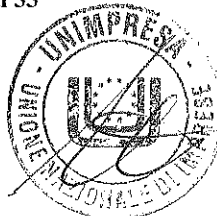
1. La retribuzione deve essere corrisposta al dipendente in una data stabilita, comunque non oltre il 5° giorno successivo alla fine di ciascun mese, il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo busta paga in cui devono essere distintamente specificati il nome dell'Organizzazione aziendale, il nome e la qualifica del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.
2. Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga nonché sulla qualifica della moneta, deve essere fatta all'atto del pagamento.
3. In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione l'azienda è tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati.
4. Resta comunque la possibilità da parte del dipendente di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

#### **Articolo 59** **Tredicesima mensilità**

1. A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi non oltre il 20 dicembre di ogni anno, composta di uno stipendio base come da inquadramento.
2. La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio o salario.

Pagina 40 di 55

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA**  
**BANCA E WELFARE**  
**IL PRESIDENTE**

3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.
4. La frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

#### **Articolo 60** **Abiti di servizio**

1. Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese dell'azienda.
2. Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### **Articolo 61** **Missioni e trasferte**

1. Ai dipendenti comandati in servizio fuori sede, al di fuori dei casi previsti dall'Articolo 21 del presente CCNL, in località distanti oltre 20 Km. spetta, oltre al riconoscimento del tempo di viaggio come orario di servizio, il rimborso a piè di lista delle spese sostenute entro i limiti prefissati dall'Organizzazione del lavoro.
2. Le trasferte e le modalità del viaggio devono essere preventivamente concordate ed autorizzate; i dipendenti, per ottenerne il rimborso, sono tenuti alla presentazione delle ricevute delle spese sostenute.
3. Il trattamento economico spettante ai dipendenti in servizio fuori sede, ai sensi del presente articolo, non potrà in ogni caso essere riconosciuto per trasferte inferiori alle quattro ore.

### **TITOLO IX** **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Articolo 62** **Preavviso**

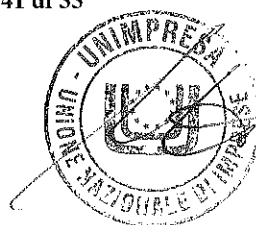
1. I giorni di calendario di preavviso, di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato secondo la tabella seguente:

Anzianità	A	B – C	D	Quadro	Quadro Direttivo
Cinque anni	10 gg	30 gg	30 gg	30 gg	90 gg
Dieci anni	15 gg	30 gg	60 gg	60 gg	120 gg
Oltre dieci anni	20 gg	45 gg	60 gg	90 gg	150 gg

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

Pagina 41 di 55

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA**  
**SALTA E WELFARE**  
**IL PRESIDENTE**

3. In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità ad eccezione della fattispecie relativa a sopraggiunta inabilità.
4. Per i vincitori di pubblici concorsi inquadrati nelle categorie B, C, D, Quadro, Quadro Direttivo, il periodo di preavviso è di 30 giorni.
5. Fatta eccezione per i vincitori di pubblico concorso, i termini di disdetta decorreranno dal 1° o dal 16° giorno del mese.

### **Articolo 63** **Cessazione del rapporto di lavoro**

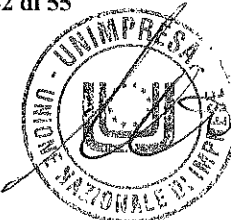
1. Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:
  - a) per licenziamento del dipendente, ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
  - b) per dimissioni del lavoratore;
  - c) per morte del dipendente.

### **Articolo 64** **Trattamento di fine rapporto**

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente con la qualifica impiegatizia deve essere corrisposta una indennità di anzianità sino al 31 maggio 1982 nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio.
2. Per il personale non impiegatizio, ferma restando la liquidazione della anzianità precedente sulla base di criteri previsti dai precedenti contratti collettivi, il diritto alla indennità di anzianità nella misura di una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato, verrà raggiunto con la seguente gradualità:
  - 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.71 al 30.12.72;
  - 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.72 al 29.11.73;
  - 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30.11.73 al 30.12.73;
  - 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.73.
3. Per il personale impiegatizio l'indennità di anzianità dovuta e commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31.12.73 al 31 maggio 1982.
4. Le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a quindici giorni si computano come mese intero.
5. Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la legge n. 297/82 - 29/5/1982.
6. Le voci che rientrano nel T.F.R. sono le seguenti:
  - retribuzione come da inquadramento;
  - retribuzione individuale di anzianità;
  - indennità per mansioni superiori;
  - superminimi;
  - assegni ad personam;
  - premio di incentivazione;
  - tredicesima mensilità;

Pagina 42 di 55

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA**  
**SANITAE WELFARE**  
**IL PRESIDENTE**

- indennità sostitutiva del preavviso;
- eventuali altre indennità ricorrenti.

## TITOLO X DIRITTI SINDACALI

### Articolo 65 Rappresentanze sindacali

1. La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle rappresentanze sindacali unitarie R.S.U. o in loro assenza dalle rappresentanze sindacali aziendali R.S.A.
2. Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalla R.S.U. o, in loro assenza, dalle R.S.A. e dalle OO. SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L.
3. Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

### Articolo 66 Assemblea

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 20 della legge n.300/70, i dipendenti hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue di cui 10 ore annue indette dalle R.S.U. (R.S.A.) e 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO. SS. firmatarie del presente C.C.N.L.
2. Le aziende dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'art. 25 dello statuto dei lavoratori.
3. Le riunioni possono riguardare la generalità dei dipendenti, o gruppi di essi, e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 64.
4. Della convocazione della riunione deve essere data notizia alla propria Organizzazione aziendale tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 5 (cinque) giorni. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati confederali firmatari del presente contratto.
5. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utente
6. Le assemblee dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

### Articolo 67 Permessi per cariche sindacali

1. Le spese per permessi per cariche sindacali e il fondo per la compensazione delle spese per lunghi periodi di assenza per motivi sindacali saranno demandate all'Ente bilaterale, anche territoriale, qualora esistente.
2. I lavoratori componenti i Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici dei Sindacati stipulanti il presente accordo, nella misura di 1 (uno) per Organizzazione e per ogni Sindacato stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

Pagina 43 di 55

**UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE**




**UNIMPRESA  
SANTA E WELFARE  
IL PRESIDENTE**



- 12 (dodici) ore annue nelle Organizzazioni aziendali con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);
  - 24 (ventiquattro) ore annue nelle Organizzazioni aziendali con oltre 15 (quindici) dipendenti.
3. I dirigenti sindacali di cui al comma primo hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.
  4. I dipendenti che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono dare comunicazione scritta alla azienda, di norma 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive OO. SS.

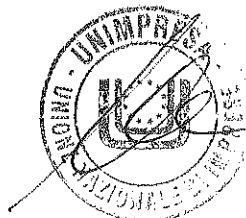
#### **Articolo 68** **Contributi sindacali**

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari.
2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, all'Organizzazione di appartenenza nonché alla Organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo la sua presentazione.
4. Le trattenute mensili operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni delle dipendenti e dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle organizzazioni sindacali sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali con accompagnamento, ove richiesta, di distinta nominativa.
5. L'Organizzazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.

#### **Articolo 69** **Conciliazione in sede sindacale**

1. La conciliazione sarà effettuata in sede sindacale, rappresentata da quella locale dell'Ente bilaterale, lì dove esistente.
2. Ai sensi di quanto previsto dagli Art. 410 e seguenti del c.p.c., come modificati dal D.lgs. 31/3/98 n. 88 e dal D.lgs. 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati territoriali, ove esistenti, ovvero presso le organizzazioni sindacali competenti territorialmente, alle quali aderisce o conferiscono mandato l'Organizzazione o il lavoratore interessato.
3. La commissione di cui al punto 1) è così composta:
  - per le aziende, da un rappresentante della struttura nazionale di riferimento
  - per i lavoratori da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto, competente territorialmente, cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.
4. Dinanzi alla commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferiscono mandato.

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA**  
**SANITA' E WELFARE**  
**IL PRESIDENTE**



5. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione il decorso d'ogni termine di decadenza.
  6. L'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di raccomandata A/R, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia, o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.
  7. Ricevuta la richiesta, la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre i 15 giorni successivi dalla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando il giorno, luogo, ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto sia sospeso ovvero prorogato nel mese d'agosto. Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro il termine previsto dall'Art. 410 bis del c.p.c.
  8. Il termine previsto dall'Art. 410 bis del c.p.c. decorre dalla data del ricevimento o di presentazione da parte dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore conferisce mandato.
  9. La commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli Artt. 410, 411, e 412 del c.p.c e successive modificazioni e/o integrazioni.
  10. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo, è depositato a cura della Commissione, presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il processo verbale dovrà contenere:
    - Il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;
    - Le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;
    - Le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione;
    - La presenza delle parti personalmente e correttamente rappresentate;
    - Nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.
- Il verbale, debitamente firmato dai componenti la commissione, dovrà essere redatto in quattro copie, due delle quali saranno depositate presso la Direzione provinciale del lavoro.
11. Qualora le parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli Art. 2113 comma quattro del c.c., 410, 411 del c.p.c, e successive modifiche e/o integrazioni.
  12. Le decisioni assunte dalla commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto.
  13. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa sarà sospesa fino alla conclusione della procedura.

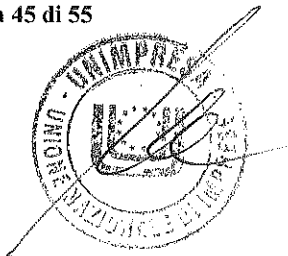
#### Articolo 70

##### Contributi di assistenza contrattuale per CONF.A.I.L.

Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente CCNL è attivata una trattenuta pari allo 0,10 % della retribuzione a carico dei lavoratori dipendenti.

L'attivazione del presente articolo avviene, ai sensi della Legge n. 311/73, mediante la convenzione con l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale.

UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE



UNIMPRESA  
SANTITÀ E WELFARE  
IL PRESIDENTE

**Articolo 71**  
**Contributi di assistenza contrattuale per Unimpresa**

Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente CCNL è attivata una trattenuta pari allo 0,10 % della retribuzione a carico dei soli datori di lavoro.  
L'attivazione del presente articolo avviene, ai sensi della Legge n.311/73, mediante la convenzione con l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale.

**Articolo 72**  
**Norma di rinvio**

Le parti concordano di rinviare ad una commissione paritetica la stesura formale e definitiva dei testi contrattuali nonché le condizioni normative ed economiche, entro la data del 30 giugno 2020.

**TITOLO XI**  
**ARCHIVIO CONTRATTI E NORME FINALI**

**Articolo 73**  
**Esclusività di stampa - archivi contratti**

Il presente CCNL conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie. In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/88, le parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, copia del presente CCNL. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto legge n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazioni nella legge 29 luglio 1996, n. 402, il presente CCNL, a cura di UNIMPRESA, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali. In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica che si riferisce alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.

**Articolo 74**  
**Fondo interprofessionale per la formazione continua**

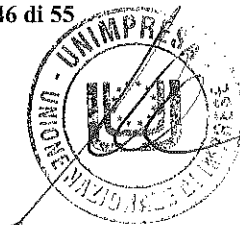
Per tutta la materia della Formazione continua, le parti concordano di costituire un proprio Fondo Interprofessionale.

**Articolo 75**  
**Assistenza Sanitaria Integrativa**

Le parti istituiranno un Fondo di assistenza sanitaria integrativa, per i lavoratori del settore privato, che risponda ai requisiti previsti dalla legge.  
Le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale per definire, entro il termine del 30 dicembre 2020, lo Statuto ed il regolamento del Fondo stesso.

Pagina 46 di 55

**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
**IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA**  
**SANITA' E WELFARE**  
**IL PRESIDENTE**



UNIMPRESA  
SANITA E WELFARE  
PRESIDENTE

### **ART. 3 RAPPORTO TRA IL PERSONALE E I DESTINATARI DEL SERVIZIO**

I rapporti tra il personale ed i destinatari del servizio devono essere improntati al reciproco rispetto, esprimersi nelle forme di un comportamento corretto e dignitoso e svolgersi in un clima di serena e cordiale collaborazione.

### **ART. 4 DIRITTI E DOVERI DELL'ASSISTENTE DOMICILIARE**

L'assistente domiciliare deve attenersi a quanto segue:

- a) informare la struttura dell'assenza dell'assistito;
- b) non trasportare l'assistito con il proprio mezzo né in forma gratuita né a pagamento;
- c) per ogni esigenza straordinaria riferirsi ai responsabili della struttura;
- d) non fornire agli utenti recapiti privati;
- e) mantenere il segreto d'ufficio nonché quello professionale (si intende il non divulgare informazioni riservate acquisite nell'esercizio della propria professione);

### **ART. 5 INDENNITA' E ORARIO DI LAVORO**

Al dipendente chiamato ad effettuare prestazioni di assistenza domiciliare oltre alla normale retribuzione ed al rimborso delle spese autorizzate è dovuta una indennità di € 4,03 per ogni ora di prestazione effettuata in assistenza domiciliare. Il servizio inizia e finisce presso la struttura secondo l'orario di lavoro assegnato. Il dipendente assegnato fornirà un riscontro dettagliato del cadenzamento temporale delle attività, divise in assistenza vera e propria e spostamenti. Farà controfirmare secondo la modulistica all'uopo predisposta l'orario del suo intervento. All'assistito o persona da lui delegata.

### **ART. 6 MANSIONARIO**

I compiti di seguito individuati devono essere finalizzati al recupero, al mantenimento e allo sviluppo del livello di autonomia dell'assistito nel suo contesto di vita e nel rispetto della sua autodeterminazione, dietro specifico progetto.

#### **A) PRESTAZIONI RELATIVE AI BISOGNI DELL'ANZIANO E/O DELLA PERSONA DISABILE**

**1**

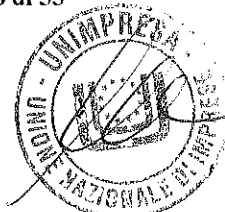
- Aiuti atti a favorire e/o mantenere l'autosufficienza nell'attività giornaliera;
- alzare l'assistito dal letto;
- curare l'igiene della persona (aiuto per il bagno e pulizie personali);
- vestizione;
- nutrizione e/o aiuto nell'assunzione dei pasti;
- aiuto per una corretta deambulazione;
- aiuto nel movimento di arti invalidi e nell'utilizzo di ausili sanitari;
- accorgimenti per una giusta posizione degli arti invalidi in condizioni di riposo;
- aiuto nell'uso di accorgimenti o attrezzi per lavarsi, vestirsi, mangiare da soli, camminare, ecc;
- mobilitazione delle persone costrette a letto e simili.

**2**

- Aiuto per governo della casa:

Pagina 48 di 55

UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE



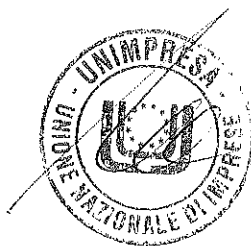
UNIMPRESA  
SANTA E WELFARE  
IL PRESIDENTE

- riordino del letto e della stanza;
- cambio della biancheria.

**3**

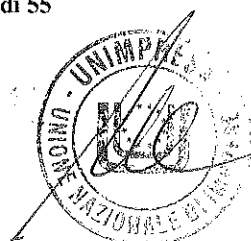
- Prestazioni igienico-sanitarie di semplice attuazione:
- assistenza per corretta esecuzione di prescrizioni farmacologiche prescritte dal medico;
- frizioni e massaggi per la prevenzione delle piaghe da decubito;
- prelievo della temperatura;
- effettuazione di piccole medicazioni su prescrizione medica;
- segnalazione al medico della struttura e di qualsiasi anomalia nelle condizioni dell'assistito.

**UNIMPRESA**  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE



**ALLEGATO 2**  
**SCHEMA DI ATTIVITA' FORMATIVA**

Dati apprendista/impresa	
<b>Apprendista</b>	
NOME E COGNOME	
CODICE FISCALE	
LUOGO E DATA DI NASCITA	
RESIDENTE IN	
VIA	
TITOLO DI STUDIO	
ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE DAL                      AL	
PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI	
<b>Impresa</b>	
RAGIONE SOCIALE	
INDIRIZZO	
TELEFONO	FAX
EMAIL	
NOMINATIVO DEL TUTOR/REFERENTE AZIENDALE	

**UNIMPRESA**  
**SANITA' E WELFARE**  
**IL PRESIDENTE**

## ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali/specifiche Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE E PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	ore: _____  periodo: _____	On the job Affiancamento Altro	firma tutor/referente _____  firma apprendista _____
	ore: _____  periodo: _____	On the job Affiancamento Altro	firma tutor/referente _____  firma apprendista _____
	ore: _____  periodo: _____	On the job Affiancamento Altro	firma tutor/referente _____  firma apprendista _____
	ore: _____  periodo: _____	On the job Affiancamento Altro	firma tutor/referente _____  firma apprendista _____
	TOTALE ORE		

Firma tutor/referente aziendale \_\_\_\_\_

Timbro e firma dell'azienda \_\_\_\_\_

Firma apprendista \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

## PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

### Azienda

RAGIONE SOCIALE

LEGALE RAPPRESENTANTE (nome e cognome)

Apprendista dati anagrafici NOME E COGNOME

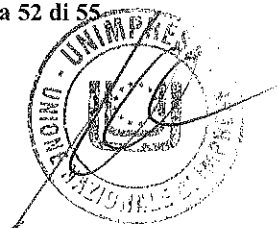
### Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Esperienze lavorative

Pagina 52 di 55

UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE



UNIMPRESA  
SANT'AE WELFARE  
IL PRESIDENTE



Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

- a) \_\_\_\_\_  
b) \_\_\_\_\_  
c) \_\_\_\_\_

**Aspetti normativi**

Data di assunzione \_\_\_\_\_

Qualifica ai fini contrattuali da conseguire \_\_\_\_\_

Durata \_\_\_\_\_

Categoria/Livello di inquadramento iniziale \_\_\_\_\_

Categoria/Livello di inquadramento finali \_\_\_\_\_

**3. Tutor**

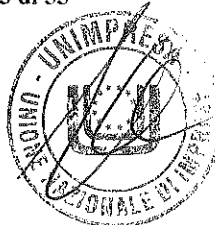
Tutor aziendale sig./ra \_\_\_\_\_

Codice fiscale \_\_\_\_\_

Categoria/Livello di inquadramento \_\_\_\_\_

Anni di esperienza \_\_\_\_\_

**UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI  
IL PRESIDENTE**



**UNIMPRESA  
SANITAE WELFARE  
IL PRESIDENTE**

#### 4. Contenuti formativi

##### Arece tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico- professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

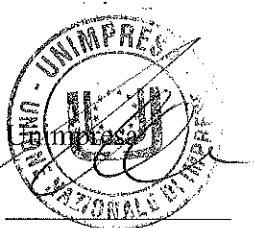
- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_
- 7) \_\_\_\_\_

#### 5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

- ☐ On the job
- ☐ Affaticamento
- ☐ Esercitazioni di gruppo
- ☐ Testimonianze
- ☐ Action learning
- ☐ Visite Aziendali
- ☐ (...Altro)

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 01 Febbraio 2020



Unimpresa Opere Sociali

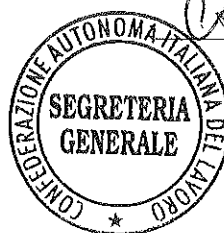
**UNIMPRESA**  
**OPERE SOCIALI**  
IL PRESIDENTE

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the President of Unimpresa Opere Sociali.

Unimpresa Sanità e Welfare  
**UNIMPRESA**  
**SANITÀ E WELFARE**  
IL PRESIDENTE

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the President of Unimpresa Sanità e Welfare.

CONF.A.I.L.



*Antonio Felli*