

S. M. DEL MARF
PONTIFICIA

9

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DAGLI ISTITUTI
SOCIO-SANITARI-ASSISTENZIALI-EDUCATIVI
GESTITI DA ENTI ECCLESIASTICI**

1 GENNAIO 1998- 31 DICEMBRE 2001

Accum

MB
le

Luciano Cirillo
Antonio

AM

TITOLO I

VALIDITÀ ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

ART. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL regola il rapporto di lavoro del personale dipendente degli istituti operanti nel campo del sociale, per attività educative, di assistenza e di beneficenza, nonché di culto o religione dipendenti dall'autorità ecclesiastica.

Il presente CCNL tutela anche il personale dipendente da altre Istituzioni qualora le parti dichiarino di accettarne integralmente la disciplina nel contratto individuale di lavoro.

La normativa del presente contratto, da applicare integralmente al personale a tempo indeterminato, va estesa, per quanto compatibile, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Le Istituzioni sono a titolo esemplificativo ed in quanto dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica:

- colonie marine e montane, case per ferie, accoglienza pellegrini, pensionati e/o patronati per tudenti;
- case per esercizi spirituali;
- istituti che perseguono, a norma delle costituzioni o dello statuto, finalità di culto, religione, assistenza e beneficenza, quali servizi per soggetti in stato di disagio sociale, comunque denominati (Comunità di accoglienza, Centri di assistenza, ecc.);
- istituzioni che gestiscono servizi di tipo socio- assistenziale, previsti dalle attuali disposizioni legislative regionali, quali ad esempio:
 - istituti di assistenza domiciliare;
 - case albergo;
 - case protette;
 - case di riposo con reparto protetto;
 - residenza sanitaria assistenziale (RSA);
 - servizi per minori comunque denominati (istituti educativo — assistenziali, comunità alloggio);
 - centri di aggregazione giovanile;
 - servizi di animazione;
 - comunità terapeutiche per tossicodipendenti ed alcooldipendenti;
 - servizi per portatori di handicap, comunque denominati (istituti assistenziali, centri di riabilitazione, istituti psico-medico-pedagogici, comunità alloggio);
 - centri di psicoterapia dell'età evolutiva;
 - centri culturali, ricreativi e sportivi;
 - uffici o centri retti da Curie, Diocesi, Parrocchie o Associazioni ecclesiali;
 - istituzioni rette da persone fisiche appartenenti al clero secolare o regolare;
 - Onlus che gestiscono attività private sociali rispondenti alla matrice culturale cattolica.

ART. 2

RINVIO A NORMA DI LEGGE

Per quanto attiene le materie non disciplinate o solo parzialmente regolate dal presente contratto si fa espresso rinvio alle leggi in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato ed allo statuto dei lavoratori in quanto applicabili.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right with the number '3' written below it.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

ART 6.

DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI

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

Le parti, inoltre, convengono sulla necessità di sviluppare le idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione ed all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo dei processi di sviluppo del settore ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale nonché di Istituto.

Le sedi di informazione e confronto sono:

A) Livello Nazionale

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

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

B) Livello Regionale

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

- verificare lo stato di definizione o applicazione delle normative regionali;
- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- verificare i programmi e i progetti di sviluppo complessivi del settore;
- analizzare l'evoluzione dei rapporti di committenza con la Pubblica Amministrazione;
- valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione, per quanto di competenza del livello regionale, affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL;

C) Livello d'Istituto (per gli Istituti con oltre 15 addetti)

Annualmente, su richiesta, verranno fornite alle RSU, od in loro assenza alle R.S.A., od in loro assenza alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, eventuali trasformazioni e/o programmi di sviluppo.

Inoltre in caso di significative evoluzioni sui dati occupazionali e sui processi organizzativi, le relative informazioni verranno, su richiesta, tempestivamente fornite alle RSU, od in loro assenza alle R.S.A., od in loro assenza alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'AA', 'ccc', and 'WRB' with a checkmark.]

Rappresentanze Sindacali Unitarie congiuntamente alle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL sulla base di quanto previsto dal regolamento confederale del marzo '91, dell'accordo del 23 luglio 1993 e del presente CCNL, od in loro assenza le RSA.

Costituiscono oggetto della contrattazione nazionale tutti i titoli e le tematiche proprie del presente CCNL.

Costituisce oggetto della contrattazione di Istituto quanto espressamente rinviatovi dai singoli articoli del presente CCNL.

La contrattazione d'Istituto riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL. Le erogazioni del livello di contrattazione d'Istituto sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività di cui gli Istituti dispongono compresi i margini di produttività che potranno essere impegnati per accordo tra le parti, eccedenti quelli eventualmente già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi a livello del CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento dell'Istituto.

ART. 8
NORME DI GARANZIA DEL
FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

In attuazione di quanto previsto dalla legge 12 giugno 1990 n.146, le parti individuano in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo i seguenti servizi essenziali:

- le prestazioni sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti; minori; soggetti affidati a strutture tutelari.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, in caso di sciopero, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede di Istituto, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi essenziali sopra individuati.

ART. 9
PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA


Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge 10 aprile 1991, n.125 è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna composto da una componente designata da ognuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'AGIDAE, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente.

L'AGIDAE assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento. Nell'ambito del rapporto tra le parti saranno definiti i termini del finanziamento delle iniziative assunte dal Comitato per le Pari Opportunità.

ART. 10
TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI CONDIZIONI
PSICOFISICHE

Alle lavoratrici e ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un







TITOLO III DIRITTI SINDACALI

ART. 13 RAPPRESENTANZE SINDACALI

In Istituti con più di 15 dipendenti sono riconosciute le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) elette sulla base dell'apposito regolamento assunto dalle Organizzazioni sindacali presentatrici delle liste che concorrono alle elezioni delle stesse e dall'AGIDAE, in data 8 maggio 1995, e così composte:

- in Istituti con oltre 15 dipendenti e fino a 50 dipendenti: 1 RSU ogni 10 dipendenti oltre i 15 con un massimo complessivo fra tutte le Organizzazioni sindacali di quattro;
- in Istituti con oltre 50 dipendenti: 1 RSU per ogni organizzazione sindacale con un massimo complessivo fra tutte le Organizzazioni sindacali di sei.

Ogni rappresentante sindacale ha diritto a venti ore quadrimestrali di lavoro, cumulabili, di permesso retribuito per l'espletamento del proprio mandato.

I permessi dovranno essere richiesti con almeno cinque giorni di anticipo alla Direzione dell'Istituto.

I nominativi dei rappresentanti sindacali verranno comunicati alla Direzione dell'Istituto per iscritto.

ART. 14 PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

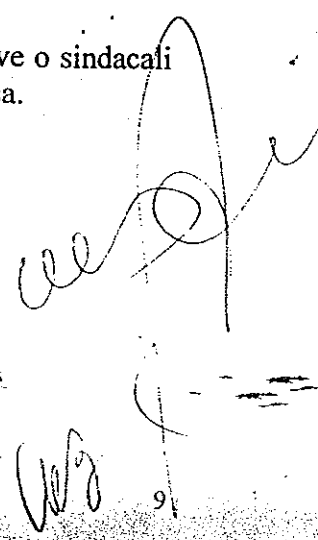
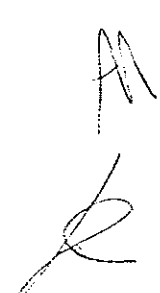
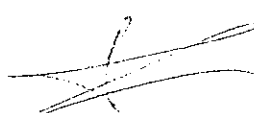
Le lavoratrici e i lavoratori componenti i Comitati Direttivi delle Organizzazioni sindacali nazionali, regionali o provinciali di categoria, hanno diritto ai permessi retribuiti ai sensi dell'art. 30 della Legge 20 maggio 1970, n.300 per la partecipazione alle riunioni degli organi predetti, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette nel limite massimo di 5 giorni per ogni anno.

I nominativi e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette all'Istituto da cui la lavoratrice o il lavoratore dipende.

ART. 15 ASPETTATIVA E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

Alla lavoratrice ed al lavoratore chiamata/o a ricoprire cariche pubbliche elettive o sindacali territoriali, regionali o nazionali viene concessa una aspettativa per la durata della carica.

Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione.



91

TITOLO IV ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 19 ASSUNZIONE

Il personale la cui specifica attività esprima le tendenze e finalità ideologico-religiose proprie dell'Istituto datore di lavoro e serva alla finalità dell'Istituto stesso al quale possa effettivamente riconoscersi la qualità di organizzazione di tendenza, si asterrà da comportamenti contraddittori nell'ambito della prestazione lavorativa (o anche extralavorativa ove sussista probabilità di incidenza sull'efficacia della prestazione).

Con l'obiettivo della valorizzazione degli eventuali titoli disciplinanti le professioni del personale che appartiene al settore di intervento, l'assunzione al lavoro deve essere effettuata in conformità alle disposizioni di legge che regolano la materia.

All'atto dell'assunzione sarà comunicato alla lavoratrice ed al lavoratore, per iscritto, quanto segue:

- la tipologia del rapporto di lavoro;
- la data di decorrenza dell'assunzione e nel caso di contratto a termine, anche la presunta data di cessazione del rapporto;
- numero di iscrizione al libro matricola;
- il livello di inquadramento cui viene assegnata o assegnato;
- il trattamento economico;
- la durata del periodo di prova;
- tutte le eventuali altre condizioni concordate.

Prima dell'assunzione in servizio, l'Istituto potrà accertare l'idoneità fisica attraverso visita medica da parte di strutture pubbliche, o convenzionate, delle lavoratrici e dei lavoratori aventi rapporto diretto con l'utenza.

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta convengono di escludere dalla riserva di cui all'art. 25 della Legge 23 luglio 1991 n.223 le assunzioni dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali:

(assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice ed operatore socio-assistenziale, addetta o addetto all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata o formato; educatrice ed educatore senza titolo; assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice ed operatore socio-assistenziale addetta o addetto all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice e coordinatore; educatrice ed educatore professionale; assistente sociale; fisioterapista, logopedista, terapeuta occupazionale, psicomotricista; infermiera ed infermiere professionale; educatrice ed educatore professionale coordinatrice o coordinatore.

ART. 20 DOCUMENTI DI LAVORO

Nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 31 Dicembre 1996 n.675 e dalla Legge 4 giugno 1968 n.15 e successive modificazioni e/o integrazioni, all'atto dell'assunzione la lavoratrice e il lavoratore dovranno presentare o consegnare i seguenti documenti:

- libretto di lavoro e certificato di iscrizione al collocamento;
- stato di famiglia;

AA

WS

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, ferme restando le esigenze dell'Istituto.

A) ASSUNZIONE

Gli Istituti possono assumere a tempo parziale per prestazioni di attività lavorative ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente Contratto e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Nella lettera di assunzione dovranno essere specificati oltre a quanto previsto dall'art. 19:

- 1) l'orario settimanale che, di norma, non potrà essere inferiore alle 16 ore
- 2) la distribuzione dell'orario settimanale;
- 3) la qualifica assegnata;
- 4) il numero di matricola

B) TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La trasformazione dell'orario, deve avvenire su accordo delle parti risultante da atto scritto convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

Le lavoratrici e i lavoratori interessate/i alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno, o viceversa, dovranno esprimere la propria opzione entro 5 giorni dalla richiesta ricevuta.

L'Istituto risponderà entro 30 (trenta) giorni alle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

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, gli Istituti, in relazione alle esigenze tecnico produttive, ricercheranno, dandone comunicazione alle rappresentanze sindacali, soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale part-time, nel rispetto della funzionalità operativa.

E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 10% dell'orario settimanale della lavoratrice o del lavoratore assunto/a con contratto part-time purché giustificato da specifiche esigenze organizzative.

C) TRATTAMENTO

Le norme del presente contratto sono applicate al rapporto part-time in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

- 1) La retribuzione del personale a tempo parziale sarà riproporzionata e mensilizzata in base all'orario settimanale di lavoro concordato all'atto dell'assunzione. Eventuali ore supplementari richieste saranno retribuite nel mese di competenza.
- 2) La retribuzione oraria si ottiene come stabilito all'art.63.
- 3) I corrispondenti trattamenti economici relativi all'indennità di fine rapporto, alla 13^a mensilità, ai compensi stabiliti dagli accordi integrativi, alle ferie e alle festività troveranno applicazione proporzionale.

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.

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.

Le parti, in relazione alla normativa concernente le assunzioni con contratto di formazione e lavoro, sottolineano la possibile utilizzazione delle seguenti tipologie:

- a1) acquisizione di professionalità intermedie;
- a2) acquisizione di professionalità elevate;
- b) inserimento professionale mediante esperienze lavorative che consentono un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo aziendale.

Le parti individuano quali professionalità intermedie quelle collocate nei livelli 6° - 7° - 8°, quali professionalità elevate quelle collocate nelle posizioni economiche 9° - 10°.

Possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro lavoratrici e lavoratori soggetti di età compresa tra i 16 ed i 32 anni.

La durata massima del contratto di formazione e lavoro non può superare i 24 mesi per i contratti di tipo a) ed i 12 mesi per i contratti di tipo b).

Il contratto di formazione e lavoro può prevedere una posizione economica di ingresso inferiore a quella di destinazione. I contratti di tipo a1) dovranno prevedere almeno 80 ore di formazione; i contratti di tipo a2) dovranno prevedere almeno 130 ore di formazione.

Per quanto concerne i contratti di tipo b) la formazione minima prevista non dovrà essere inferiore a 20 ore.

Tale formazione è da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

Qualora i progetti di cui sopra prevedano ore di formazione aggiuntive le stesse verranno retribuite.

Le parti convengono di escludere dai contratti di formazione e lavoro le professionalità per il cui espletamento è prevista l'obbligatorietà dell'iscrizione ad albi, ordini e collegi professionali o il possesso di titoli abilitanti alla professione e le professionalità elementari.

Le assunzioni programmate nei progetti per i quali sia stata espletata con esito favorevole la procedura di verifica della conformità presso l'Ufficio provinciale del lavoro e massima occupazione dovranno essere di norma effettuate entro 6 mesi dalla notifica della sussistenza delle condizioni per la richiesta del nullaosta.

Nel caso di rapporti di formazione e lavoro che siano stati risolti nel corso o al termine del periodo di prova, ovvero prima della scadenza, a iniziativa del lavoratore o per fatto a lui imputabile, è consentita la stipulazione di contratti di formazione e lavoro in sostituzione di quelli per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro verranno applicate le normative del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori assunti sarà corrisposto un trattamento retributivo pari a quello previsto per le lavoratrici ed i lavoratori di pari qualifica assunti a tempo indeterminato per quanto spettante ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro. Il periodo di prova per le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è uguale a quello previsto per l'assunzione delle lavoratrici e dei lavoratori della qualifica di riferimento assunti a tempo indeterminato. In ogni caso di interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo uguale a quello previsto per le lavoratrici ed i lavoratori della qualifica di riferimento assunti a tempo indeterminato.

Per quanto concerne gli infortuni sul lavoro resta valido quanto previsto dalle norme di legge e dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'Istituto corrisponderà a tutte le lavoratrici ed i lavoratori per un periodo massimo pari a quello della conservazione del posto, con esclusione dei giorni di carenza del trattamento a carico dell'INPS, un trattamento economico corrispondente a quello previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, proporzionato alla retribuzione relativa al contratto di formazione e lavoro.

Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la lavoratrice ed il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti

ART. 26
PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio delle lavoratrici e dei lavoratori avviene con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore ai seguenti periodi:

- 1 mese di calendario per le dipendenti ed i dipendenti inquadrati nei livelli 1°, 2°, - 2 mesi di calendario per le dipendenti ed i dipendenti inquadrati nei livelli 3°, 4°;
- 3 mesi di calendario per le dipendenti ed i dipendenti inquadrati nei livelli 5°, 6°, 7°;
- 4 mesi di calendario per le dipendenti ed i dipendenti inquadrati nei livelli 8°, 9°, 10°.

Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di relativa indennità.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente stabilito dal contratto stesso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro, nonché i ratei di ferie, di tredicesima e di trattamento di fine rapporto.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia la lavoratrice ed il lavoratore potranno essere ammessi a completare il periodo di prova qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 60 gg.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore si intenderanno confermati in servizio.

ART. 27
PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Salvo l'ipotesi di cui al punto e) dell'art.32 il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue:

- | | |
|---------------------------|------------|
| - 1°, 2°, 3° livello | 30 giorni; |
| - 4°, 5°, 6° livello | 60 giorni; |
| - 7°, 8°, 9°, 10° livello | 90 giorni. |

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

Le parti possono concordare di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso l'Istituto concederà alla lavoratrice ed al lavoratore, a richiesta, dei permessi retribuiti, per complessive 15 ore, per la ricerca di una nuova occupazione.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

In caso di chiusura degli Istituti il preavviso va comunicato quattro mesi prima.

ART. 28
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto a norma delle vigenti disposizioni di legge.

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

2. entro 7 giorni dalla comunicazione, manifestare alle OO.SS. e all'AGIDAE la loro disponibilità per un esame congiunto dell'applicazione della graduatoria sopracitata;
3. entro 45 giorni dal ricevimento della comunicazione, esaurire la procedura ed inviare all'U.P.L.M.O. verbale della decisione raggiunta.

L'Istituto procederà, poi, al licenziamento delle lavoratrici e dei lavoratori nel rispetto dei termini di preavviso.

CHIUSURA DEGLI ISTITUTI

Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura dell'Istituto il gestore ne darà informazione tempestiva al personale interessato. L'Istituto trasmetterà l'elenco del personale licenziato all'AGIDAE che provvederà ad informare gli Istituti della Provincia per favorirne l'eventuale assunzione.

In caso di chiusura parziale il preavviso rientra nei limiti dell'art. 27.

ART. 29

RILASCIO DEI DOCUMENTI E DEL CERTIFICATO DI LAVORO

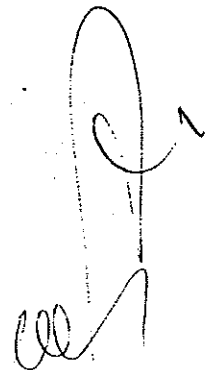
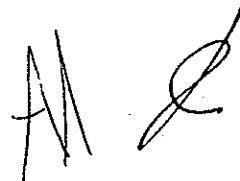
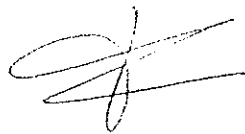
All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'Istituto riconsegnerà alla lavoratrice ed al lavoratore i dovuti documenti regolarmente aggiornati e di essi la lavoratrice ed il lavoratore rilasceranno regolare ricevuta.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'Istituto dovrà rilasciare a richiesta della lavoratrice e del lavoratore un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni svolte dalla stessa lavoratrice e dallo stesso lavoratore.

ART. 30

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della Legge 29 maggio 1982 n.297.



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

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della Organizzazione Sindacale alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'UPLMO.

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

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

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

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari

a) Rimprovero verbale.

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

b) Rimprovero scritto.

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

c) Multa.

Vi si incorre per:

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

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

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

d) Sospensione.

Vi si incorre per:

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

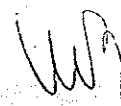
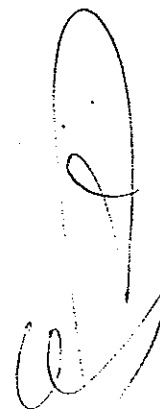
ART. 35
RITIRO DELLA PATENTE

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

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

ART. 36
UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO DI TRASPORTO
PER RAGIONI DI SERVIZIO

L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio, sarà oggetto di confronto applicativo tra le parti in sede di Istituto al fine della verifica delle esigenze e dei relativi interventi.



Nota 1

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

-Nota 2

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

Nota 3

Le parti convengono che per assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altimenti definita/o formata/o si deve intendere la lavoratrice od il lavoratore in possesso di titolo riconosciuto in ambito regionale.

ART. 38

***MANSIONI E VARIAZIONI TEMPORANEE DELLE STESSE,
MANSIONI PROMISCUE***

La lavoratrice o il lavoratore deve essere adibita/o alle mansioni per le quali è stata/o assunta/o e a quelle corrispondenti ai livelli superiori che abbia successivamente acquisito, in conformità all'art. 13 della Legge del 20 maggio 1970 n.300.

La lavoratrice o il lavoratore, purché in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti può essere assegnata/o temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria e livello, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica della lavoratrice o del lavoratore medesima/o.

Alla lavoratrice o al lavoratore chiamata/o a svolgere mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla sua, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della loro esplicazione, una retribuzione maggiorata della differenza di livello fra la qualifica superiore e quella di inquadramento.

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

Quando la dipendente o il dipendente sia addetta/o a mansioni promiscue, la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima gli verrà pure attribuita la qualifica, sempre che questa sia prevalente rispetto all'orario espletato e, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.

ART. 39

MUTAMENTO DELLE MANSIONI PER INIDONEITA' FISICA

Nel caso in cui alla lavoratrice e al lavoratore venga riconosciuta l'inidoneità in via permanente allo espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, l'Istituto esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità

TITOLO VII ORARIO DI LAVORO

ART. 41 ORARIO DI LAVORO

L'orario settimanale ordinario di lavoro è stabilito in 38 (trentotto) ore settimanali.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dall'Istituto.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso alla lavoratrice ed al lavoratore una giornata di riposo cadente normalmente di domenica. Qualora in detta giornata venga richiesta la prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno feriale della settimana e, comunque, secondo le vigenti disposizioni di legge, cui il presente contratto rinvia esplicitamente.

Riduzione di orario

Viene concordato un pacchetto annuo di riduzione di orario di lavoro pari a ore 12 dal 1° gennaio 1999; a ore 16 dall'1° gennaio 2000; a ore 24 dall'1° gennaio 2001.

Tali riduzioni verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Istituti e/o lavoratrici e lavoratori che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 (trentotto) ore settimanali.

Al personale a part-time tali riduzioni sono assoggettate al criterio della proporzionalità.

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

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

ART. 42 LAVORO STRAORDINARIO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro programmato stabilito dall'art. 41 calcolato nella media semestrale.

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 120 ore annue per dipendente.

Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario valgono le maggiorazioni sottoindicate riferite ai minimi contrattuali conglobati:

- a) lavoro diurno straordinario 35%
- b) lavoro notturno straordinario 40%
- c) lavoro festivo diurno straordinario 50%
- d) lavoro festivo notturno straordinario 60%.

Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle 22,00 alle 6,00. La prestazione straordinaria eseguita nelle festività di cui all'art.47 o nelle giornate programmate come riposo settimanale per le prestazioni non a turno è considerato straordinario festivo.

Compatibilmente con le esigenze di servizio è privilegiata la possibilità di effettuare pari ore di riposo compensativo, senza maggiorazione.

TITOLO VIII FESTIVITA' E FERIE

ART. 47 FESTIVITÀ

Tutte le lavoratrici e i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- 1) Capodanno
- 2) Epifania
- 3) Anniversario della Liberazione
- 4) Lunedì di Pasqua
- 5) Festa del lavoro
- 6) Assunzione della Madonna
- 7) Ogni Santi
- 8) Immacolata Concezione
- 9) S. Natale
- 10) S. Stefano
- 11) S. Patrono (a Roma tale festività ricorre il 29 giugno).

In occasione delle suddette festività decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione.

Nel caso in cui una delle festività sopra indicate cada nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione viene corrisposto un ulteriore importo pari alla retribuzione normale di fatto giornaliera (1/26) maggiorata del 10%.

La lavoratrice e il lavoratore che, per ragioni inerenti al servizio, dovrà prestare la propria opera nelle suddette giornate, avrà diritto alla retribuzione delle ore lavorate, oppure, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Istituto, ad un corrispondente riposo da fruire, entro trenta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'Istituto sentito l'interessato.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale nel quale venga richiesta la normale prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo in un altro giorno stabilito dalla Istituto in accordo con l'interessata o l'interessato, fermo restando il pagamento relativo alla maggiorazione del lavoro straordinario festivo.

ART. 48 FERIE

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di 33 gg. lavorativi per anno, comunque calcolati su di una settimana lavorativa di 6 gg, comprensive delle festività abolite dalla legge.

In occasione della fruizione del periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

Tali giorni potranno essere rapportati ad ore in relazione all'orario di lavoro in Istituto.

Il periodo di ferie consecutive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese a livello di Istituto.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla direzione dell'Istituto, relativamente a 2 settimane di ferie da godere nel periodo 1.6/30.9, previo esame congiunto in sede di Istituto, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'Istituto.

TITOLO IX PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

ART. 49 *PERMESSI BREVI E RECUPERI*

Alla lavoratrice e al lavoratore possono essere concessi dall'Istituto, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 (trentotto) ore nel corso dell'anno.

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

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

ART. 50 *CONGEDO MATRIMONIALE*

La lavoratrice e il lavoratore, non in prova, in occasione del matrimonio ha diritto ad un periodo di permesso con decorrenza della retribuzione, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, in concomitanza con l'evento.

ART. 51 *TUTELA DELLA MATERNITÀ*

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge.

ART. 52 *SERVIZIO MILITARE, OBIEZIONE DI COSCIENZA IN SERVIZIO CIVILE*

Il lavoratore, tenuto ad adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza dell'anzianità di servizio, (ai soli fini del TFR e degli scatti di anzianità) sempreché si sia messo a disposizione dell'Istituto nel termine di ~~30~~ gg di cui all'art. 3 del d.l.c.p.s. 13 settembre 1946 n. 303.

Per il richiamo in servizio militare si fa riferimento alla Legge 3 maggio 1955 n. 370.

Gli obiettori di coscienza in servizio civile secondo le norme vigenti hanno diritto, conformemente alle leggi in vigore, alla conservazione del posto, secondo le disposizioni del citato d.l.c.p.s. 13 settembre 1946 n.303.

ART. 53 *DONAZIONE SANGUE*

La lavoratrice e il lavoratore che dona il sangue ha diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

TITOLO X

DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

ART. 58 DIRITTO ALLO STUDIO

Le lavoratrici ed i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria 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 immessi 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.

Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.

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

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio, finalizzato al conseguimento di titoli di studio di istruzione primaria e/o secondaria di I grado, è di 150 ore annue individuali retribuite.

ART. 59 QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nell'area socio-sanitaria-assistenziale-educativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

A tale scopo le lavoratrici e i lavoratori nella misura massima annua dell'8% del totale dell'organico dell'Istituto facente capo al presente CCNL potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 70 ore annue.

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

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

Nell'adozione dei criteri si terrà conto dell'anzianità anagrafica e successivamente di quella di servizio.

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

I suddetti permessi non sono cumulabili con i permessi di cui all'art. 58.

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

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

Per quanto concerne il trattamento economico dovuto per malattia professionale si rinvia alle disposizioni di legge.

ART. 62

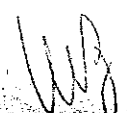
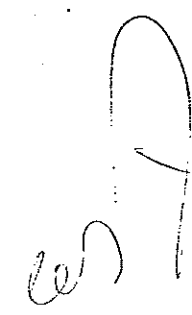

SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE

In attuazione dell'art. 24 della Legge 5 febbraio 1992 n.104 i singoli Istituti valuteranno con le rappresentanze sindacali la fattibilità di progetti conformi alla normativa e finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche.

ART. 63

TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO

Per l'applicazione dei contenuti del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n.626 "Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" e successive integrazioni e/o modificazioni, si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le Organizzazioni sindacali e l'AGIDAE in data 22 maggio 1997.



in riferimento ai diversi livelli di nuovo inquadramento. Con decorrenza 1 dicembre 1999 saranno erogate le restanti quote economiche spettanti alle lavoratrici ed ai lavoratori.

ART. 66
INDENNITA' DI CONTINGENZA

L'indennità di contingenza viene erogata come specifica voce retributiva fino al 31 dicembre 1998 secondo le precedenti norme generali e contrattuali.

Dal 1 gennaio 1999 gli importi corrispondenti per i vari livelli di inquadramento sono conglobati nei nuovi "minimi contrattuali conglobati" come previsto dall'art. 64 del presente contratto. Conseguentemente, dalla stessa data, viene soppressa la relativa voce retributiva.

ART. 67
SALARIO DI ANZIANITA'

A decorrere dalla data della firma del presente CCNL, alle lavoratrici ed ai lavoratori in servizio alla data del 31 dicembre 1997 sono corrisposti, a titolo di anzianità di servizio, gli importi mensili di cui alla tabella di seguito riportata.

Da tali importi sono escluse/i le dipendenti ed i dipendenti assunte/i prima del 31 dicembre 1959.

Livello 1	25.000
Livello 2	25.000
Livello 3	25.000
Livello 4	30.000
Livello 5	30.000
Livello 6	30.000
Livello 7	40.000
Livello 8	40.000
Livello 9	40.000
Livello 10	40.000

ART. 68
TREDICESIMA MENSILITÀ

Entro il 20 di dicembre di ogni anno l'Istituto corrisponderà al personale un importo pari ad una mensilità della retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno dovranno essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Istituto.

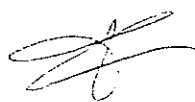
La frazione di mese superiore ai quindici giorni lavorativi va considerata come mese intero.

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

ART. 73
ABITI DA LAVORO

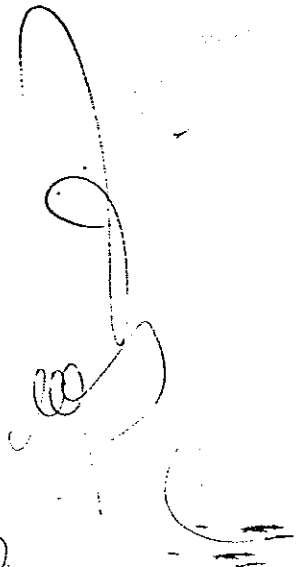
L'Istituto è tenuto a fornire alla lavoratrice e al lavoratore due abiti da lavoro all'anno, quando necessario, con reintegro previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura.

La manutenzione di detti abiti é a carico del datore di lavoro.



AA

WB



INDICE

Costituzione delle parti	pag. 1
Verbale d'accordo preliminare	pag. 2
TITOLO I	
Validità ed ambito di applicazione del contratto	
Art. 1 <i>Ambito di applicazione</i>	pag. 3
Art. 2 <i>Rinvio a norma di legge</i>	pag. 3
Art. 3 <i>Condizioni di miglior favore</i>	pag. 4
Art. 4 <i>Inscindibilità delle disposizioni contrattuali</i>	pag. 4
Art. 5 <i>Decorrenza e durata</i>	pag. 4
TITOLO II	
Relazioni sindacali	
Art. 6 <i>Diritto di informazione e confronto tra le parti</i>	pag. 5
Art. 7 <i>Struttura della contrattazione</i>	pag. 6
Art. 8 <i>Norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali</i>	pag. 7
Art. 9 <i>Pari opportunità tra uomo e donna</i>	pag. 7
Art. 10 <i>Tutela della lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche</i>	pag. 7
Art. 11 <i>Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap</i>	pag. 8
Art. 12 <i>Tutela delle lavoratrice e dei lavoratori che svolgono attività di volontariato</i>	pag. 8
TITOLO III	
Diritti sindacali	
Art. 13 <i>Rappresentanze sindacali</i>	pag. 9
Art. 14 <i>Permessi per cariche sindacali</i>	pag. 9
Art. 15 <i>Aspettativa e permessi per funzioni pubbliche elettive</i>	pag. 9
Art. 16 <i>Assemblea</i>	pag. 10
Art. 17 <i>Affissione</i>	pag. 10
Art. 18 <i>Contributi sindacali</i>	pag. 10
TITOLO IV	
Assunzione e risoluzione del rapporto di lavoro	
Art. 19 <i>Assunzione</i>	pag. 11
Art. 20 <i>Documenti di lavoro</i>	pag. 11
Art. 21 <i>Rapporti di lavoro a tempo determinato</i>	pag. 12
Art. 22 <i>Lavoro a tempo parziale</i>	pag. 12
Art. 23 <i>Lavoro temporaneo</i>	pag. 14
Art. 24 <i>Contratti di formazione e lavoro</i>	pag. 14
Art. 25 <i>Apprendistato</i>	pag. 16
Art. 26 <i>Periodo di prova</i>	pag. 17
Art. 27 <i>Preavviso di licenziamento e dimissioni</i>	pag. 17
Art. 28 <i>Risoluzione del rapporto di lavoro</i>	pag. 17
Art. 29 <i>Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro</i>	pag. 19

Art. 56 <i>Aspettativa non retribuita</i>	pag. 32
Art. 57 <i>Trattamento spettante alle lavoratrici e ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum</i>	pag. 32

TITOLO X

Diritto allo studio e formazione professionale

Art. 58 <i>Diritto allo studio</i>	pag. 33
Art. 59 <i>Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale</i>	pag. 33

TITOLO XI

Trattamento delle assenze per motivi di salute ed ambiente di lavoro

Art. 60 <i>Trattamento economico di malattia ed infortunio non sul lavoro</i>	pag. 34
Art. 61 <i>Infortunio sul lavoro e malattie professionali</i>	pag. 34
Art. 62 <i>Superamento delle barriere architettoniche</i>	pag. 35
Art. 63 <i>Tutela della salute ed ambiente di lavoro</i>	pag. 35

TITOLO XII

Retribuzione

Art. 64 <i>Elementi della retribuzione</i>	pag. 36
Art. 65 <i>Minimi contrattuali conglobati mensili</i>	pag. 36
Art. 66 <i>Indennità di contingenza</i>	pag. 37
Art. 67 <i>Salario di anzianità</i>	pag. 37
Art. 68 <i>Tredicesima mensilità</i>	pag. 37
Art. 69 <i>Indennità di cassa o di maneggio denaro</i>	pag. 38
Art. 70 <i>Rimborsi di trasferta o di missione</i>	pag. 38
Art. 71 <i>Attività di soggiorno</i>	pag. 38
Art. 72 <i>Corresponsione della retribuzione</i>	pag. 38
Art. 73 <i>Abiti da lavoro</i>	pag. 39

TITOLO XIII

Procedure per l'esame delle controversie

Art. 74 <i>Commissione Paritetica Nazionale e Regionale</i>	pag. 40
Norma programmatica	pag. 40